REGIONE LAZIO

Assessorato al Lavoro, Pari opportunità, Politiche giovanili
Direzione Regionale Lavoro, Pari opportunità, Politiche giovanili

LE DONNE CAMBIANO IL LAVORO

Programma per l'occupazione femminile nella Regione Lazio

Women are Changing the Workplace

Plan for Female Employment
in the Region of Lazio

LE DONNE CAMBIANO IL LAVORO

Programma per l'occupazione femminile nella Regione Lazio

Women are Changing the Workplace

Plan for Female Employment
in the Region of Lazio

Il presente testo è stato elaborato da un gruppo di lavoro,
coordinato da Lea Battistoni, Direttore regionale Regione Lazio, e composto da:
This text was prepared by the following workgroup:
Coordinator Lea Battistoni - Regional Director of the Lazio Region:

Tindara Addabbo
Professore associato - Economia Università di Modena
Associate Professor, Economia Università of Modena

Giovanna Altieri
Direttore Ires - Cgil/Director Ires Cgil

Bruna Bruni
Dirigente Pari Opportunità - Regione Lazio/Equal Opportunities director, Lazio Region

Alida Castelli
Consigliera di parità - Regione Lazio/Equity Councillor, Lazio Region

Clara Collarile
Consigliera di parità - Regione Lazio/Equity Councillor, Lazio Region

Marinella Giovine
Dirigente di ricerca - Isfol/Director of Research, Isfol

Pina Maiorano
Bic Lazio/Bic Lazio

Anna Medina
Agenzia Lazio Lavoro/Agenzia Lazio Lavoro

Antonella Picchio
Professore ordinario Economia di genere - Università di Modena
Professor of Gender Economics, University of Modena

Maria Cristina Pauselli
Regione Lazio/Lazio Region

Angelica Rosa
Agenzia Lazio Lavoro/Agenzia Lazio Lavoro

Maria Grazia Ruggerini
Cooperativa Le Nove/Cooperativa Le Nove

Linda Laura Sabadini
Direttore centrale Istat/ISTAT Director

Adriana Signorelli
Professore ordinario Sociologia del lavoro - La Sapienza, Roma
Professor of the Sociology of Work, University of Rome La Sapienza

INDICE

Presentazione/Presentation di/by Alessandra Tibaldi 7
Assessore al Lavoro, Pari Opportunità e Politiche Giovanili Regione Lazio
Councillor for Employment, Equal Opportunities and Youth Policies Region of Lazio

Presentazione/Presentation di/by Lea Battistoni 12
Direttore Regionale, Lazio, Assessorato Lavoro, Pari opportunità e Politiche giovanili
Regional Director, Lazio, Department Equal Opportunities and Youth Policies

Libro Verde sull'occupazione femminile nel Lazio
Green paper on female employment in Lazio

I PARTE LO SCENARIO DI RIFERIMENTO DEL MERCATO DEL LAVORO REGIONALE E LOCALE
PART I THE REGIONAL AND LOCAL LABOUR MARKET

1. Scolarità:punti di forza e punti di debolezza 24
1. Rates of enrolment: strengths and weaknesses

2. Il mercato del lavoro :uno spazio sociale spesso ostile alle donne 28
2. The labour market: a zone of society that is often hostile to women

3. Salari e pensioni: caratteristiche di genere 32
3. Salaries and pensions by gender: gender characteristics

4. Le donne immigrate:le differenze e le discriminazioni si sommano 34
4. Female immigrants: difference and discrimination add up

5. L'imprenditoria femminile possibile leva occupazionale 35
5. Female entrepreneurship

6. Il lavoro non regolare 37
6. Undeclared work

7. La condizione femminile: uno spreco di risorse con conseguenze negative sulla vita economica e sociale delle famiglie e del territorio 38
7. Women's condition: a waste of resources to the detriment of the economic and social life of families and the Region

8. Le differenze territoriali 39
8. Regional differences

II PARTE FOCUS SU ALCUNE TEMATICHE CHIAVE
PART II FOCUS ON SOME KEY ISSUES

1. Condizioni familiari e rischio povertà 64
1. Family conditions and the risk of poverty

2. Servizi sociali 64
2. Social services

3. Mobilità sul territorio 66
3. Mobility within the region

4. Servizi per l'impiego 66
4. Employment services and gender policies

5. L'area grigia della inattività 69
5. The grey zone of inactivity

6. Percorsi accidentati e precari e gap retributivi 70
6. Erratic careers, temporary work and the pay gap

7. L'irruzione del femminile in azienda:le contraddizioni dell'impresa 72
7. The sudden surge of women into the business world: company contradictions

8. Quale flexicurity? 75
8. Which flexicurity?

9. Part-time: tra conciliazione e segregazione 76
9. Part time: between reconciliation and segregation

10. Lavoro irregolare, lavoro femminile e la rete dei servizi territoriali 81
10. Undeclared labour, female labour and the network of services in the region

11. Un sistema di servizi a sostegno dell'imprenditoria 85
11. A system of services in support of gender entrepreneurship

12. Conciliazione 88
12. Reconciliation

III PARTE QUALI POLITICHE?: PROPOSTE PER LA DISCUSSIONE
III PART WHICH POLICIES? SOME PROPOSALS FOR DISCUSSION

1. Uno sguardo d'insieme 94
1. A glance at the overall perspective

2. Il sistema dei servizi per la conciliazione 97
2. The system of reconciliation services

3. Servizi per l'impiego 100
3. Employment services

4. Il mercato del lavoro sommerso femminile 102
4. The female clandestine labour market

5. Politiche aziendali di conciliazione 106
5. Company reconciliation policies

6. Il part-time rivisitato 109
6. A new look at part-time work

7. La contrattazione aziendale per la strategia di pari opportunità 111
7. Company collective bargaining for a strategy of equal opportunities

8. Interventi per l'imprenditoria femminile 113
8. Actions for female entrepreneurship

9. La comunicazione versus gli stereotipi di genere 115
9. Communication against gender stereotypes

10. Indirizzo e monitoraggio delle politiche 116
10. Directing and monitoring actions

INDICE

Piano per l'occupazione femminile nel Lazio
Plan for female employment in Lazio

POLITICHE ED INTERVENTI
POLICIES AND ACTIONS

Introduzione 118
Introduction

I. La struttura del Piano 121
I. Structure of the Plan

II Tipologia di azioni 125
II. Types of action

L'analisi della situazione delle donne, l'interpretazione dei loro comportamenti personali e della loro azione collettiva, guida la nostra concezione della società e della cultura. Siamo già entrati in una società di donne. Ecco perché le ricerche sulle donne sono la migliore chiave di accesso ad un nuovo modello di sociologia generale.
Alain Touraine, "La globalizzazione e la fine del sociale", 2008

Analysis of the situation of women and the interpretation of their individual behavior and collective action guide our conception of our society and culture. Indeed, we have entered into a society of women. Thus research on women is now our best key to a new model of general sociology.
Translated from Alain Touraine, "La globalizzazione e la fine del sociale", 2008

Presentazione

Nell'Agenda Sociale, relativa al 2005-2010, l'Unione Europea ha riaffermato il proprio impegno a favore della parità tra donne e uomini, sostenuto con forza dalla Strategia di Lisbona, un impegno definito nelle sue linee operative nella "Tabella di marcia della parità tra donne ed uomini" e rafforzato nella recente "Comunicazione sui futuri sviluppi delle politiche di parità tra donne e uomini nell'Unione Europea nei prossimi cinque anni", individuandone sfide ed interventi.[1]
Nelle conclusioni del Rapporto 2006 sull'eguaglianza degli uomini e delle donne la Commissione sollecita gli Stati membri a fare un bilancio:

- dei progressi in questo ambito e a riaffermare il proprio impegno a favore dell'integrazione della dimensione di genere in tutte le politiche in collaborazione con le parti sociali e la società civile.

La Commissione, inoltre, invita a mettere a punto politiche volte a:

- ridurre mediante un approccio globale il divario tra i tassi di occupazione femminile e maschile, in

Presentation

In its Social Agenda 2005-2010, the European Union reaffirmed its commitment to equality between women and men. Energetically supported by the Lisbon Strategy, this commitment was spelled out in guidelines in the "Roadmap for Equality between Women and Men" and subsequently reinforced in the recent "Communication on Future Developments in Policies for Equality between Women and Men in the European Union in the Next Five Years", which specified a number of the challenges and measures involved.[1]
In the conclusions of the 2006 Report on Equality between Men and Women, the Commission called upon the member States to evaluate:

- their progress in this area and to reaffirm their commitment to integrate the gender dimension in all policies involving social partners and civil society in general.

[1] Com (2005) 33 definitivo del 9.2.2005, Com (2005) 24 definitivo 2.2.2005, Decisione 2005/600/CE del Consiglio (12/7/2005) sugli orientamenti per le politiche degli Stati membri a favore dell'occupazione, Documento 9242/05 del Consiglio dell'Unione Europea del 27.5.2005

particolare per quanto riguarda i lavoratori più anziani;
- analizzare ed eliminare le cause che sono all'origine delle disparità di retribuzione tra donne e uomini;
- elaborare una strategia globale per promuovere la conciliazione tra vita professionale e vita familiare, in relazione alle donne così come agli uomini;
- avvalersi pienamente dei Fondi strutturali per promuovere la parità tra donne e uomini;
- continuare a sostenere le parti sociali nell'elaborazione, nell'attuazione e nel monitoraggio;
- sviluppare iniziative nell'ambito della parità tra donne e uomini, in particolare nel quadro di azioni a favore della parità tra i generi;
- applicare interamente la direttiva sulla parità di trattamento tra gli uomini e le donne nel mercato del lavoro.

Tenendo conto di queste indicazioni e delle scelte politiche operate dalla Regione Lazio in materia di lavoro e di pari opportunità, l'Assessorato al lavoro, pari opportunità, politiche giovanili ha prodotto il Libro Verde sull'occupazione femminile nel Lazio.

Il Libro Verde è uno strumento aperto di discussione con i diversi attori sociali finalizzato alla predisposizione, per il prossimo biennio 2009-2010, di un Piano per l'occupazione femminile nel Lazio, quale strumento di sviluppo economico, produttivo, occupazionale e sociale dell'intero territorio.

Attraverso il Libro Verde si è inteso affrontare la tematica del lavoro femminile e le nuove politiche in materia di *Welfare*.

Il lavoro delle donne, infatti, chiama in causa la necessità di una visione integrata di riferimento della vita sociale, familiare, produttiva e riproduttiva del paese e della regione.

L'ottica femminile è un'ottica di analisi privilegiata perché consente di evidenziare le criticità dell'attuale sistema del lavoro produttivo, in termini di qualità del lavoro offerta, di flessibilità organizzativa e gestionale, di sviluppo professionale e al tempo stesso di individuarne le interazioni e le interconnessioni esistenti con l'organizzazione del sistema economico, sociale e produttivo di un paese.

Il modello europeo della coesione sociale fa riferimento alla necessità che i diversi stati adottino, in modo integrato, un complesso di interventi (pensioni, assistenza sanitaria, sostegno al reddito, politiche attive del lavoro, politiche di conciliazione,

Furthermore, the Commission called upon them to prepare policies intended to:
- reduce the gap between female and male employment rates, especially among older workers, through a comprehensive approach;
- analyze and eliminate the underlying causes of the gender pay gap;
- develop a global strategy to enhance reconciliation of professional and family life for both women and men;
- take full recourse to structural funds to promote equality between women and men;
- continue to support the social partners in drafting, implementing and monitoring;
- develop initiatives in the sphere of equality between women and men, especially a framework for activities promoting gender equality;
- fully implement the directive on equal treatment for men and women in the labour market.

Taking into account these recommendations as well as the Region of Lazio's employment and equal opportunity policy choices, the Regional Department for Employment, Equal Opportunities and Youth Policies has prepared this Green Paper on Female Employment in Lazio.

The Green Paper, open to all social stakeholders for debate, is designed to help prepare a Lazio Female Employment Plan for 2009-2010 to serve as an instrument for economic, productive, labour and social development throughout the entire Region.

Indeed, it is the intention of the Green Paper to use the issue of female labour to examine new welfare policies. Women's work, in fact, points directly to the need for an integrated vision of the social, family, productive and reproductive life of the country and of the Region.

A focus on women is especially useful in analysis since it highlights the critical condition of today's system of productive work in terms of the quality of the offer, flexibility of organization and management, and professional development. It also facilitates an identification of the interactions and interconnections within the structure of a country's economic, social and productive system.

The European model of social cohesion refers to the need for states to adopt an integrated set of

politiche familiari) che le donne attraversano tutti nel corso della propria vita produttiva e riproduttiva e che sono ancora oggi, individualmente, chiamate a conciliare.
Politiche che spesso le discriminano se non altro perché non riflettono né prendono in carico in modo specifico i loro bisogni e le loro attese.
Per una nuova politica di *Welfare* di genere occorre conciliare le regole del mercato economico globalizzato, con i diritti e doveri dei sistemi di coesione sociale, nella consapevolezza che le regole dell'economia si traducono in fatti sociali attraverso le relazioni dei diversi soggetti sociali, uomini e donne.
Il Libro Verde sull'occupazione femminile si è proposto dunque, attraverso un coinvolgimento diretto dei diversi attori sociali, di:

- valorizzare l'ambito di programmazione e realizzazione delle politiche di genere nel contesto regionale;
- promuovere politiche di raccordo, in questa materia, tra i diversi livelli di *governance*;
- sviluppare politiche di rete tra Regione, Province e Comuni;
- porre al centro dell'elaborazione delle politiche occupazionali l'apporto della concertazione sociale;
- individuare e interconnettere le possibili aree di intervento;
- definire, sulla base delle indicazioni raccolte nel corso della discussione sul Libro Verde, il Piano Regionale 2009-2010 per lo sviluppo del mercato del lavoro femminile nel Lazio;
- aprire un confronto sulle nuove politiche di *Welfare* di genere a livello regionale.

Il Piano per l'occupazione femminile nel Lazio che viene presentato in questo volume e che è stato elaborato attraverso una vasta consultazione con le parti sociali, le consigliere di parità regionali e provinciali, il mondo dell'associazionismo, fonda i suoi presupposti sulla consapevolezza che proprio nella attuale difficoltà economica, per uscire dalla crisi, occorra valorizzare la leva femminile attivando politiche integrate d'occupazione, di conciliazione e di nuovo welfare ed in particolare che:

- le politiche per l'occupazione femminile sono politiche di sviluppo economico e sociale per il territorio ed il paese;
- un piano per lo sviluppo dell'occupazione femminile deve fondarsi su integrati interventi occupazionali, economici e sociali;

measures in such areas as pensions, health care, income support, and reconciliation, family, and pro-active work policies – all of which concern women over the course of their productive and reproductive lives and which, as of now, they are still forced to reconcile on their own.
The current policies in these areas often discriminate against women, not least because they neither reflect nor specifically address women's needs and expectations.
For a new gender Welfare policy, the rules of the globalized economic market must be reconciled with the rights and responsibilities of systems of social cohesion, maintaining the awareness that economic rules manifest concretely in society through the actual relations between the different social entities: men and women.
In conclusion, through direct involvement of the social stakeholders, the Green Paper on Female Employment aims to:

- promote the programming and creation of gender policies throughout the Region;
- promote policies in this field which link the different levels of governance;
- develop policies networking the Region, Province and Municipalities;
- emphasize the role of social dialogue in the preparation of employment policies;
- identify and connect potential areas of action;
- define the 2009-2010 Regional Plan for the development of the female labour market in Lazio on the basis of recommendations proposed in the discussion of the Green Paper;
- initiate a dialogue concerning new gender welfare policies at the regional level.

The Lazio Female Employment Plan presented in this book was formulated following in-depth talks with the social partners, regional and provincial equal opportunity councillors, and representatives of trade and professional associations. The Plan is based on an awareness that, now more than ever, in order to overcome the economic crisis, the role of women must be strengthened through integrated employment, reconciliation and new welfare policies. Specifically:

- female employment policies are effective economic and social development policies for the region and the entire country;

- l'analisi e la definizione delle politiche integrate per l'occupazione femminile devono essere multidimensionali, comprendendo in particolare:
- le condizioni, le criticità e le motivazioni dell'offerta e della domanda di lavoro;
- i nessi e i condizionamenti tra attività per la produzione e la riproduzione sociale;
- lo sviluppo di politiche di benessere sociale;
- l'individuazione di strategie di empowerment;
- la valorizzazione e il sostegno del soggetto femminile allo sviluppo del capitale sociale territoriale.

Il Piano si colloca all'interno di un integrato Programma d'intervento su scala regionale promosso dall'Assessorato Lavoro, Pari opportunità, Politiche giovanili: "Oltre la crisi: le politiche per l'occupazione nel Lazio" che ricompone, in una strategia unitaria, l'impiego dei diversi strumenti disponibili per lo sviluppo occupazionale: gli ammortizzatori sociali, i piani di politiche attive, le politiche di sviluppo settoriale, i servizi per il lavoro, la formazione.

Il Piano si fonda sul presupposto che i processi di crescita non siano soltanto l'esito conclusivo di dinamiche endogene dell'economia, ma piuttosto il risultato di un'interazione tra sistemi di sviluppo economico, occupazionale e sociale volti alla valorizzazione e all'incremento del capitale sociale del territorio e si caratterizza, per la sinergica integrazione di differenti politiche finalizzate a:

- sviluppo del mercato del lavoro;
- incremento occupazionale;
- sviluppo della qualità e della sicurezza del lavoro,
- emersione del lavoro non regolare;
- riduzione dei divari territoriali;
- sostegno dei sistemi locali in termini di sviluppo economico, produttivo e occupazionale.

Obiettivi che si intendono raggiungere attraverso la predisposizione di programmi diversificati per target e per condizione dei soggetti, ma tra loro fortemente integrati, sostenuti da un'azione di monitoraggio e valutazione volta a evidenziarne i risultati e al tempo stesso a correggerne le eventuali criticità o inadeguatezze.

Il Piano per l'occupazione femminile nel Lazio è parte integrante della programmazione complessiva e si caratterizza per la sua trasversalità rispetto ai diversi interventi previsti in "Oltre la crisi" e al tempo stesso per la specificità di iniziative dedicate alla valorizzazione dell'occupazione femminile.

- a plan for an increase in female employment must be based on measures that integrate the labour, economic and social spheres;
- analysis and definition of integrated female employment policies must be multi-dimensional. Specifically, the following must be taken into consideration;
- the conditions, critical aspects and motivations of both jobseekers and job providers;
- the interconnections and conditioning between activities involved in production and those involved in social reproduction;
- the development of social welfare policies;
- the identification of empowerment strategies;
- recourse to and concrete support for women in the interest of upgrading regional social capital.

The Plan is part of the integrated Regional action programme sponsored by the Department for Employment, Equal Opportunities and Youth Policies, entitled "Beyond the Crisis: Lazio Employment Policies". Within a unified strategy, this Plan calls for the combined use of many different instruments to improve the employment situation, including social security cushions, pro-active policy plans, policies for sectorial development, labour-support services, and training.

The Plan is based on the belief that growth is not simply the end result of endogenous dynamics of the economy; growth is also brought about by the interaction of economic, employment and social development systems designed to increase and optimise the Region's social capital. This process takes place through the synergetic integration of distinct policies designed to:

- develop the labour market;
- increase employment;
- improve work quality and safety;
- bring workers out of the clandestine labour market;
- reduce differences between regions;
- support economic, productive and employment development of local systems.

These objectives shall be pursued through programmes that are diversified in terms of the target and condition of the subjects involved, yet still tightly integrated. Such programmes shall be supported by monitoring and evaluation in order to identify results and to correct possible

L'attuale crisi impone la necessità di attuare politiche integrate per la ripresa economica e sociale, fondate sui bisogni degli attori sociali, sui limiti della sostenibilità ambientale, su uno stato sociale più amico delle cittadine e dei cittadini, sullo sviluppo di nuovi settori produttivi e sulla valorizzazione di aree e comparti a potenziale sviluppo compatibile, sulla crescita delle risorse immateriali (capacità innovativa, know how, marchi, creatività, sensibilità estetica, intelligenza emotiva, ecc) e sull'attenzione allo sviluppo del capitale sociale territoriale.
In questo riposizionamento strategico delle politiche economiche e sociali il soggetto femminile può e deve divenire catalizzatore dei diversi interventi ed attore centrale dello sviluppo del nostro territorio.

weaknesses and insufficiencies.
As an integral part of the Region's overall planning, the Lazio Female Employment Plan stands out from other measures foreseen by the "Beyond the Crisis" plan both for the breadth of its approach and for the specific characteristics of its initiatives to promote female employment.
The present crisis makes it necessary to implement integrated policies for economic and social recovery, based on the needs of all social stakeholders, on the limits of environmental sustainability, on a social state that is more supportive of its male and female citizens, on the development of new productive sectors and the reinforcement of areas and sectors that allow for compatible development, on the enhancement of intangible resources (innovative capacity, know-how, brands, creativity, aesthetic sensibility, emotional intelligence, etc.) and greater focus on the development of regional social capital.
Within this strategic repositioning of economic and social policies, women should and must become the catalyst for a wide variety of actions as well as prime movers in the development of our Region.

Alessandra Tibaldi
Assessore al Lavoro, Pari Opportunità e Politiche Giovanili
Regione Lazio
Councillor for Employment, Equal Opportunities and Youth Policies
Region of Lazio

Presentazione

Il punto di vista con cui il LibroVerde prima ed il Piano per l'Occupazione poi sono stati elaborati si fonda sul presupposto che l'attivazione e il sostegno all'occupazione femminile rappresenti, nella società della conoscenza, la politica più idonea a far ripartire l'economia italiana.
Non è certo più il tempo di chiedersi "perché mai le donne non possono essere persone?"[1] ed abbiamo, ormai, interiorizzato che "i diritti umani non hanno sesso"[2] e tuttavia non sembra ancora superato il pregiudizio per cui l'attore sociale delegato alla riproduzione, debba essere considerato, in sé, debole, bisognoso di interventi di sostegno e di inclusione e non piuttosto soggetto la cui funzione sociale va sostenuta e nei confronti del quale vanno poste in essere politiche economiche, lavorative e sociali che ne valorizzino la funzione e siano al tempo stesso compensative.
La storia del lavoro femminile nel nostro paese (ma non solo) è la storia dello sfruttamento di un genere sull'altro, manifestatosi con modalità, forme e contenuti diversi nel tempo, grazie all'utilizzo della categoria "maternità", esaltata ideologicamente, ma svalutata socialmente, come svantaggio innato di una parte della popolazione.
Il lavoro delle donne ha contrassegnato tutte le epoche storiche e le diverse fasi di sviluppo economico. Nel censimento italiano del 1881 il tasso di occupazione femminile raggiungeva il 51%; si trattava evidentemente di occupazione nel settore agricolo, settore in cui il lavoro femminile è sempre stato presente, tuttavia anche nei periodi storici e nelle fasi economiche successive (industriale, post-fordista) la presenza femminile nel mondo del lavoro è sempre stata consistente.
La storia del lavoro femminile nel corso delle diverse rivoluzioni industriali e post industriali è complessa,

[1] T.G. von Hippel, 1792.
[2] H. Dohm, 1885.

Presentation

The basic premise underlying the Green Paper and later the Employment Plan is that implementation of and support for female employment is the best approach, in a knowledge society, to revitalize the Italian economy.
Obviously we are no longer asking "why can't women be people?"[1], and we have long since internalised the concept that "human rights have no sex"[2]. Nonetheless, we do not seem to have overcome the prejudice that the social subjects delegated to reproduction are intrinsically weak and in need of actions to sustain and integrate them, rather than subjects whose social function deserves support and who should be beneficiaries of economic, labour and social policies promoting their function and providing appropriate compensation.
The history of female employment in Italy (but not only) is replete with exploitation of one gender by another. This injustice has been expressed over time through a variety of modes, forms and contents, but almost always falling back on the category of "maternity", which was exalted in ideologies but disparaged throughout society as an innate shortcoming of one part of the population.
And yet the work of women has distinguished every historical era and every phase of economic development. As far back as the 1881 Italian census, the rate of female employment was 51%. Although this work was predominantly in agriculture, a sector in which women have always been well-represented, women's presence in the work world was also significant in both earlier historical periods and later economic phases (industrial, post-Fordist).
The history of female labour over the course of

non lineare, costellata da momenti di forte presenza nel mercato del lavoro e da momenti di espulsione e di presenza nel sommerso, dettata da regole ferree del mercato del lavoro che utilizzavano o respingevano il soggetto donna, utilizzando l'ideologia della debolezza femminile.
Luogo, istituzione, ideologia, paradigma, "il mercato è uno strumento che ordina, premia, punisce"[3] che è sempre stato utilizzato come una barriera più o meno visibile tra gli spazi finalizzati alla produzione e quelli dedicati alla riproduzione; tra i ruoli produttivi e ruoli riproduttivi.
Quello che accomuna le diverse fasi di sviluppo economico è, infatti, l'utilizzo strumentale della "debolezza femminile" che si manifesta in discriminazioni salariali, utilizzo flessibile dei contratti e dei tempi di lavoro, segregazione orizzontale e verticale, cui si accompagna l'enfatizzazione della centralità della cura familiare per giustificare l'utilizzo flessibile e il minore salario della manodopera femminile.
Il salario femminile viene, infatti, considerato per lungo tempo e in alcuni contesti sociali ancora oggi reddito aggiuntivo al "vero salario", quello del marito, e il lavoro al di fuori delle pareti domestiche è socialmente stigmatizzato come meno necessario e duraturo nel tempo e, dunque, meno retribuito e dotato di minori garanzie contrattuali.
Nonostante tutto, le donne entrano in modo sempre più consistente nel mondo dell'occupazione nel corso del Novecento, soprattutto utilizzando la leva dell'istruzione: in seguito lo sviluppo del terziario apre loro le porte del mondo impiegatizio.
La terziarizzazione dell'economia, con l'avvento della "società post-industriale offre al mondo lavorativo femminile un'occasione di ingresso nei "nuovi" settori produttivi nei quali la qualità del lavoro è migliore rispetto al mondo delle fabbriche, ma in cui non necessariamente vengono eliminate le condizioni di discriminazioni salariali, occupazionali e professionali.

the various industrial and post-industrial revolutions is complex and non-linear. There have been periods when women had a significant presence on the labour market and others when they were relegated to the clandestine market, as determined by the inflexible rules of the labour market, which utilised or rejected women, exploiting the ideology of women's weakness.
Place, institution, ideology, paradigm: "the market is an instrument that orders, rewards, and punishes"[3] that has always been used as a visible or invisible barrier between spaces oriented towards production and those oriented towards reproduction, between productive roles and reproductive roles.
What the different phases of economic development have in common, however, is an instrumental use of "female weakness", which manifests in salary discrimination, flexible application of contracts and schedules, and horizontal and vertical segregation. All this is accompanied by an emphasis on the centrality of family care in order to justify the flexible use and inferior salary of female workers. In fact, women's salaries were long considered (and in some social contexts are still considered) as supplemental income to the "real salary" of the husband. Since work outside the home has been socially stigmatised as less necessary and long-lasting, it involves lower pay and fewer contractual guarantees.
Despite all this, women entered the workforce at ever faster rates during the twentieth century, especially thanks to their increasing educational levels; then came the expansion of the service sector that provided countless new opportunities as white-collar employees. This explosion of the service industry with the advent of the "post-industrial society" has offered the female

[3] Aris Accornero, "*Il mondo della produzione*", Il Mulino, Bologna, 1994.

Discriminazioni che permangono nel tempo e sono ancora presenti nella nostra società post-fordista.
D'altra parte, in Italia molti diritti sociali e di cittadinanza femminile sono relativamente recenti: infatti le donne solo nel 1956 ebbero il diritto di sedere nelle giurie e nel 1960 il libero accesso alle cariche pubbliche; nel 1963 fu permesso loro l'accesso alla magistratura, nel 1966 fu vietato il licenziamento per causa di matrimonio e nel 1977 fu vietata ogni discriminazione legata al sesso sul lavoro; nel 1981 fu abolita la possibilità, per il colpevole di violenza sessuale, di evitare la condanna sposando la donna violentata[4].
Le forme di discriminazione sul lavoro sono, di fatto, ancora oggi motivate facendo ricorso alla teoria della donna come soggetto debole, soggetto da sostenere con politiche che consentano di svolgere attività marginali rispetto a quelle familiari, attraverso forme di lavoro flessibile, part-time e/o con politiche che consentano alle aziende di utilizzare questa manodopera sottopagandola (v.contratti d'inserimento).
Una concezione che si ritrova ancora nelle politiche del lavoro italiane, in quelle proposte nel Libro Bianco del 2001, e nel recente Libro Bianco sul futuro del modello sociale del 2009, dove, pur facendo riferimento ad una serie integrata di interventi a favore delle donne, alla fine si afferma "La parità di opportunità riguarda ovviamente anche altre fasce svantaggiate…"[5].
Il cosiddetto svantaggio femminile, non più rinvenibile attualmente nella differente forza fisica né nel minore livello d'istruzione[6] è, in realtà, la trasposizione della mancata assunzione da parte della politica italiana del problema della maternità come problema e costo sociale, una scelta che ha avuto come conseguenza lo sviluppo di carenti politiche del lavoro e pressoché assenti politiche di flexicurity per la conciliazione (servizi, tempi, trasporti, reddito); politiche

workforce the chance to enter "new" productive sectors where the quality of work is superior to that in factories, but where salary, job and professional discrimination have not necessarily been eliminated. Indeed, this discrimination has endured through the years and still exists in our post-Fordist society.
In fact, many of women's social and civic rights have been gained relatively recently in Italy. Women were only granted the right to sit on juries in 1956, free access to public office in 1960, and access to the magistrature in 1963. In 1966, a law excluded marriage as a valid motive for dismissal and in 1977 all sexual discrimination in the labour market was outlawed. Finally, in 1981 men found guilty of sexual violence were no longer allowed to avoid conviction by marrying the abused woman[4].
Forms of discrimination in the workplace are still justified today by recourse to the old argument that women are weak subjects who need to be supported with policies that allow them to carry out activities that are strictly marginal to their family-oriented activities. Such policies include various forms of flexible work, part-time and/or integration contracts and other policies that effectively authorize companies to underpay this workforce.
This notion still lurks within Italian labour policies, even in those proposed by the 2001 White Book. For instance, while the more recent 2009 White Book on future social models refers to a series of integrated manoeuvres to benefit women, it ends by stating, "Obviously, equal opportunity also concerns other disadvantaged segments of the population..."[5]
No longer traceable to differences in physical force or inferior educational level[6], women's so-

[4] Angela Frulli Antioccheno, "*Le italiane al lavoro tra l'800 e il 900*", Medea, 2002-2009.

[5] Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, Libro Bianco sul futuro del modello sociale, *La vita buona nella società attiva*, Roma, 2009.
Ministry of Labour and Social Policy, White Paper on the Future of the Social Model, *La vita buona nella società attiva*, Rome, 2009.

[6] Questo differenziazione di livello d'istruzione poteva valere per le donne nate prima degli anni Sessanrta (nel 1951 le donne che si iscrivono alle scuole superiori sono il 7%, quelle che si iscrivono all'università il 2,5%) ma dalla metà degli anni Ottanta si registra in Italia il sorpasso delle diplomate e alla metà degli anni Novanta quello delle laureate sui loro coetanei maschi. Le donne, inoltre, hanno voti migliori e in generale investono di più in cultura.
This differentiation in educational level may have been valid for women born in the 1960s (only 7% of women in 1951 attended high school and 2.5% attended university). By the mid-1980s, however, more women than men graduated from high school and by the mid-90s, more women than men graduated from university. Furthermore, women have higher grades and are more committed to culture in general.

non rispondenti ai nuovi bisogni di una società sviluppata, né adeguate a fornire risposte alle attuali esigenze del mercato del lavoro e ai nuovi bisogni di vita di uomini e di donne.
Quando sono state messe a punto politiche del lavoro che hanno tenuto in conto la valorizzazione della manodopera femminile sono stati predisposti interventi di sostegno, volti a incoraggiare le aziende ad inserire personale femminile, diminuendo soprattutto i costi di questa manodopera (in termini di reddito da lavoro), "valorizzandone" la flessibilità e agendo in maniera quanto mai limitata e marginale sulla leva di sviluppo di politiche di welfare per la condivisione.
Sono mancate politiche per lo sviluppo di reti di servizi per anziani e per bambini sul territorio nazionale; interventi di sostegno alle imprese per i costi sociali (non solo individuali) della maternità; sostegno per nuovi modelli organizzativi, gestionali e aziendali volti alla valorizzazione della manodopera femminile; reali politiche di sostegno alla maternità-paternità; interventi e servizi per l'imprenditoria femminile, ecc.
I risultati di questa politica sono stati un basso tasso di occupazione femminile (ricordare il posto che l'Italia occupa in Europa nella graduatoria della presenza femminile nel mercato del lavoro appare ormai quasi pleonastico), un alto tasso di inattività femminile, un basso tasso di natalità (come soggettiva risposta alla mancanza di reddito e di servizi all'infanzia e di politiche di condivisione) un alto tasso di differenziali salariali di genere, un'elevata presenza di sfruttamento femminile nel mercato del lavoro sommerso, un aumento della povertà infantile.
Il tema delle differenze salariali di genere consente di evidenziare come nuove e vecchie discriminazioni si sommino spesso anche in presenza di manodopera femminile ad alto livello di qualificazione e di formazione.
Le aziende da un lato utilizzano, spesso, la forza lavoro femminile con scarso livello di istruzione per attività occupazionali precarie e sommerse, meno pagate di quelle maschili, facendo scontare alla singola lavoratrice il costo aziendale della maternità, dall'altro si avvalgono dell'offerta femminile ad alta scolarità e formazione, offrendo una remunerazione minore di quella maschile e una maggiore flessibilità contrattuale, avvalendosi del comodo paradigma dell'ipotetico e futuribile maggior costo della manodopera femminile.

called disadvantage is in fact a transposition of the lack of a serious Italian policy tackling maternity as a social problem with social costs. This political choice has resulted in inadequate labour policies and an almost total absence of flexicurity policies for reconciliation (involving services, hours, transport, and/or income). Existing policies do not respond to the evolving needs of an advanced society, nor do they manage to fulfil the demands of the labour market and the new needs in the lives of both men and women.
For instance, labour policies formulated to promote the female workforce have called for support measures to encourage companies to hire female personnel, but mostly by lowering the cost of this workforce (in terms of job income), "promoting" flexibility and acting only in a limited and marginal way in terms of welfare policies for equal participation and treatment of men and women. Meanwhile, many policies are still lacking: the development of networks of services for the elderly and for young children on a national level, measures to help companies with the social (and not just the individual) costs of maternity; support for new organisational, managerial, and corporate models aimed at advancing the female workforce, serious policies to support maternity/paternity, actions and services for female entrepreneurs, etc.
The result of these policy decisions has been a low rate of female employment (to cite Italy's ranking within Europe as regards women in the workforce seems almost superfluous at this point), a high percentage of inactive women, a low birth rate (as a subjective response to the lack of income, childcare services, and policies for equal participation and treatment), a large gender gap in salaries, extensive exploitation of women in the clandestine work market, and an increase in child poverty.
The subject of the gender salary gap shows how new and old discrimination build up, even among highly qualified, well-trained female workers. On the one hand, companies often use poorly-educated female workers for temporary, clandestine jobs that are paid less than men's work, in effect making the individual women workers pay for the company's maternity

Le discriminazioni salariali rappresentano la manifestazione più palese delle discriminazioni di genere e allo stesso tempo evidenziano come la teoria dello svantaggio sociale sia stata introiettata anche da parte del mondo femminile che la ritiene ormai scontata; tuttavia le analisi relative alla percezione della discriminazione salariale hanno anche consentito di ipotizzare la presenza di un nuovo modello di lavoro di cui le donne sentono di essere portatrici.

Le numerose analisi condotte in questi anni sulla percezione da parte delle donne delle discriminazioni salariali hanno messo in luce sia la loro scarsa consapevolezza della discriminazione salariale subita, che la correlazione tra la percezione della discriminazione e il ruolo professionale svolto e tra percezione della discriminazione e il significato che le stesse donne danno al loro lavoro.

Molte donne vedono nel lavoro un modo di risolvere il problema del reddito familiare, rendendole pressoché insensibili alla discriminazione che subiscono, che le porta ad adottare un atteggiamento di passiva accettazione della discriminazione.

Le donne più giovani e le più istruite cercano di dar vita ad un nuovo modello di vita capace di combinare lavoro e privato, sfere ritenute entrambi centrali per la loro vita, "il disinteresse per la discriminazione sembra dipendere dal fatto che per esse è prioritario superare il modello maschile – centrato sulla produttività, sulla redditività e sulla competizione – che le porta a sottovalutare la discriminazione salariale subita"[7].

La condizione lavorativa delle donne in Italia rende, dunque, ancora oggi valida l'affermazione di J.S.Mills "*Ciò che in società arretrate sono il colore della pelle, la razza, la religione, o nel caso di un paese conquistato la nazionalità. per tutte le donne è il sesso…*"[8].

Questa politica "tradizionalista" nei confronti delle donne ha determinato, tra l'altro:

- bassi redditi familiari;
- crescenti spese di welfare pubblico per le nuove povertà;
- criticità nel sistema pensionistico (meno persone attive e più pensionati);
- basso tasso di produttività del paese.

Nella maggior parte dei paesi dell'Unione a maggior

[7] "*Le differenze salariali di genere*", Eiro, 2001.

[8] J.Stuart Mill, Harriet Taylor, 1851.

expenses. On the other hand, companies hire highly-educated, well-trained women but with a lower salary and greater contractual flexibility than those of men, falling back on the convenient paradigm of the hypothetical, eventual greater cost of the female labour force. Indeed, salary discrimination is the most clear-cut manifestation of gender discrimination of all. Furthermore, its very existence indicates that the "social disadvantage" theory has been introjected even among women, who take this injustice for granted. Analyses of the perception of salary discrimination, however, suggest the emergence of a new work model that women feel they are introducing.

The many analyses conducted in recent years on women's perception of salary discrimination have brought to light how unaware women are of this form of discrimination. These studies also reveal a correlation between this perception or lack thereof and the woman's professional role and between the perception of discrimination and the importance women assign to their jobs. Many women see work as a means to round out the insufficiencies of the family income. This attitude makes them rather indifferent to the discrimination they are subject to or at least, leads them to accept it passively. On the other hand, younger, better-educated women are trying to create a new lifestyle model that integrates work and private life, both spheres experienced as central to their lives. "The indifference to this discrimination stems from the fact that these women's priority is to get beyond the male model, defined by productivity, profitability and competition. This leads them to underestimate the amount of salary discrimination they are actually suffering"[7].

Unfortunately, women's working conditions in Italy continue to confirm J.S. Mills' claim, "*What skin colour, race, religion and, in conquered nations, nationality, are to underdeveloped countries, sex is to all women*"[8].

This policy, with its "traditionalist" approach towards women, has led to:

- low family incomes

tasso di sviluppo le scelte politiche sono state diverse. In numerose nazioni dell'Unione le politiche di programmazione economica, occupazionale e sociale sono state finalizzate alla crescita dell'occupazione femminile come strumento di sviluppo economico del paese, attraverso interventi integrati e investimenti nei servizi educativi, sociali, sanitari, nei servizi per l'infanzia; attivando politiche di welfare finalizzate allo sviluppo di nuova occupazione, grazie anche al conseguente moltiplicarsi di servizi alla persona, alla famiglia, alla qualità della vita che proprio l'incremento occupazionale delle donne determina.
Sono state inoltre predisposte misure di sostegno al reddito, misure di incentivazione della presenza femminile nelle strutture apicali delle imprese, interventi a sostegno all'imprenditoria femminile.
Come mostrano i dati economici, sociali e occupazionali dell'Unione Europea l'indicatore occupazione femminile è correlato positivamente con gli indicatori di produttività, di consumo, d'investimento; le conseguenze che se ne trae è che l'occupazione femminile influenzi positivamente il Pil di un paese e, conseguentemente, ne incrementi la crescita economica e sociale.
Pensare di uscire dal tunnel del basso tasso di occupazione femminile attraverso malintese politiche di "conciliazione" che non eliminano la "debolezza" femminile ma contribuiscono a perpetuarla è un'idea destinata ad essere smentita dalla realtà.
Attualmente entrati in una fase di avvento della società della conoscenza, siamo stati travolti da una situazione di crisi globale per la cui soluzione sono stati messi a punto dal governo interventi volti al mantenimento dell'occupazione e alla riduzione al minimo dell'emarginazione sociale.
La questione dell'occupazione femminile sembra messa ai margini delle scelte politiche ed economiche italiane.
In realtà lo sviluppo della società dell'informazione, anche in questa fase di crisi, impone piuttosto la predisposizione di nuovi modelli organizzativi e gestionali delle risorse, l'attivazione di processi e di strumenti di flessibilità organizzativa, gestionale, formativa; la valorizzazione delle risorse umane, di quelle femminili in particolare; lo sviluppo di strumenti organizzativi, gestionali e formativi per la gestione di politiche di condivisione.
L'Italia si trova oggi, dunque, in una paradossale condizione di dover fronteggiare da un lato una crisi

- increasing expenses for public welfare for the new poverty
- a crisis in the pension system (fewer workers and more pensioners)
- low national productivity rate.

Most of the European Union nations with higher growth rates have made quite different policy choices. In many of these countries, economic, labour and social planning policies focus on increasing female employment as an instrument of economic development for the entire nation, to be achieved through integrated actions and investments in education, health, social and childcare services. They have implemented welfare policies to develop new employment, not least thanks to the expansion of personal, family and quality of life services stimulated by that same increase in female employment. They have also taken measures to support income, to provide incentives for the presence of women in the upper ranks of the corporate structure, and to support female entrepreneurs.
According to economic, social and employment data of the European Union, female employment correlates positively with indices of productivity, consumption, and investment. From this it can be deduced that female employment has a positive impact on a nation's GDP and hence on its economic and social growth.
The belief that the problem of low female employment rates can be resolved by means of misinterpreted "reconciliation" policies that fail to eliminate the assumption of female "weakness", or even serve to perpetuate it, is doomed to be shattered by the facts.
Now that we have entered into the early stages of a knowledge society, we have been struck by a global crisis that has forced governments to intervene to sustain employment and reduce social marginality to a minimum. In Italy, however, political and economic choices have relegated the question of female employment to the sidelines. On the contrary, even in this critical phase, developments in the information society call for new models of organisation and resource management, the initiation of processes and tools for flexibility in organisation, management and training, recognition and promotion of human resources, especially female, and the

economica di dimensione "planetaria" e dall'altro di fare a meno della metà della popolazione attiva, quella con maggior livello di capitale umano, quella su cui occorrerebbe investire per aumentare il prodotto interno lordo, quella potenzialmente più innovativa, più adatta alla nuova società della conoscenza; in una fase storica in cui un tale spreco di risorse non è più né economicamente né socialmente sostenibile.

Il Libro Verde e il Piano per l'occupazione femminile, che vengono presentati in questo volume partono dal "pregiudizio" della necessità di investire sulle politiche di welfare di genere e di attivare politiche di occupazione femminile come strumenti di sviluppo economico e sociale della Regione.

Questa attenzione alla programmazione di nuove politiche nei confronti di un soggetto sociale, ad alto tasso di scolarizzazione, viene ritenuta necessaria proprio in questa fase di cambiamento della struttura sociale del paese fondato "su processi immateriali per i quali la conoscenza è il principale input ed output dei processi di lavoro"[9].

L'impianto del Piano prevede un complesso di politiche e di interventi nel mondo del lavoro, nel sistema familiare, nel sistema dei servizi alla persona, nella vita di partecipazione sociale, nei media e nei sistemi formativi finalizzati non solo a superare le condizioni di disparità occupazionali e sociali di genere ancora esistenti, ma a contribuire allo sviluppo economico, produttivo e sociale del territorio regionale.

Per il raggiungimento di questi obiettive sono state previste:

- politiche di flexicurity di genere;
- politiche attive per l'ingresso nel mondo del lavoro, per le transizioni lavorative e per lo sviluppo dei percorsi di carriera;
- politiche attive per l'auto impiego e l'imprenditoria;
- rivisitazione delle normative del lavoro della Regione in un'ottica di genere, mediante la redazione del Testo unico sul lavoro nel Lazio;
- politiche di conciliazione e di sviluppo di servizi sociali;

development of organisational, managerial and training tools to implement policies encouraging equal participation and treatment.

Italy now finds itself in the paradoxical situation where it must face an economic crisis of "planetary" scope while at the same time do without half of its active population - the half with a greater level of human capital where investment could increase the GDP, the half with the greatest potential for innovation and most suited to the new knowledge society. What's more, we are in a period when such a waste of resources is neither economically nor socially sustainable.

The Green Paper and the Plan for Female Employment presented in this book are based on the "prejudice" of the necessity to invest in gender welfare policies and to implement female employment policies as tools for the Region's economic and social development. They find that such a focus on devising new policies regarding one well-educated social stakeholder is particularly necessary in this transitional phase of the country's social structure based on "intangible processes for which the principle input and output of labour processes is knowledge"[9].

The Plan's agenda calls for a variety of policies and actions in the spheres of work, family, personal services, social participation, media and training, intended not only to eliminate existing gender inequality in jobs and society but also to contribute to the economic, productive and social growth of the Region.

The following steps are recommended to reach these objectives:

- gender flexicurity policies;
- pro-active policies encouraging entrance into the work world, job transitions and development of career paths;
- pro-active policies for self-employment and entrepreneurship;
- revision of Regional labour regulations in light of gender by drafting a consolidated Lazio Labour Act;

[9] "Knowlwdgw Working" a cura di Butera, S. Bagnara, R. Cesaria, S. Di Guarda, Mondatori, Milano, 2009.
"*Knowledge Working*" edited by Butera, S.Bagnara, R.Cesaria, S. Di Guarda, Mondatori, Milan, 2009.

- interventi di sostegno al reddito per l'inserimento e le fasi di transizione entro e fuori il lavoro;
- sostegni alle imprese per la buona flessibilità e le politiche di conciliazione in impresa;
- campagne di comunicazione volte a combattere i pregiudizi e gli stereotipi nei confronti della manodopera femminile e della maternità-paternità.

Interventi che sono finalizzati al decollo di un nuovo processo occupazionale femminile:

"*Per l'economia italiana è tempo di donne, dunque: più precisamente tempo di donne occupate, di più famiglie con due percettori di reddito, di più talenti femminili scoperti e valorizzati*"[10].

Il Piano per l'occupazione femminile nel Lazio, si inserisce in uno scenario economico complesso, in cui sono compresenti criticità e potenzialità per lo sviluppo del vivere sociale.

La dinamica dell'attuale società dell'immateriale coinvolge, infatti, ogni aspetto del lavoro, la sua natura, la sua organizzazione, lo sviluppo nel tempo.

Alla precarietà aziendale si aggiunge la precarietà funzionale e settoriale: le categorie di lavoro cambiano continuamente e il loro ciclo di vita diminuisce progressivamente; molti mestieri e professioni hanno una longevità soltanto di qualche anno.

Tutti coloro che entrano nella vita attiva devono non solo cambiare continuamente lavoro ma anche praticare mestieri in via di definizione.

L'economia immateriale rende, inoltre, il ciclo di vita professionale non lineare, rendendo essenziale per la stessa attività economico-produttiva, l'educazione continua per tutto il periodo della vita professionale.

L'unità di luogo e di tempo che caratterizzava la società industriale e che in parte aveva trovato una sua continuità in quella post-industriale si è frantumata; la discontinuità di spazio-temporale sembra alla base del nuovo paradigma.

L'economia immateriale è, tuttavia, creatrice di valore aggiunto potenzialmente infinito, non limitata da problemi di scarsità: il mercato dei dati, delle idee, delle immagini costituisce un vasto campo di impiego; ma perchè possa dirsi tale occorre ripensare alla radice l'approccio tradizionale al lavoro e alla protezione sociale, alla formazione, alla vita riproduttiva.

La flessibilità richiesta da questo tipo di società non può limitarsi a regole uniformi e generalizzate in ter-

- reconciliation and social service development policies;
- income support measures for integration into the work world and transitional phases in and out of work;
- support for businesses for appropriate flexibility and company reconciliation policies;
- communication campaigns to combat prejudices and stereotypes of the female workforce and of maternity/paternity.

These measures are intended to set in motion a new female employment process.

"*Therefore, it is time for women in the Italian economy; more precisely, time for employed women, for more families with two breadwinners, for more female talent to be discovered and promoted.*"[10]

The Plan for Female Employment in Lazio is part of a complex economic scenario that involves both dilemmas and potential for the evolution of social life. The truth is that the dynamic of today's intangible society impacts every aspect of work – its nature, organisation and evolution. In addition to company insecurity, we now have functional and sector insecurity. Work categories are changing relentlessly and their life cycle is getting shorter and shorter; many jobs and professions have a life span of no more than a few years. Thus those entering the work world must not only change jobs often but also take jobs that are still not clearly defined. Because the intangible economy creates a non-linear professional life cycle, one's own economic-productive success requires continual training throughout the years of professional activity.

Indeed, the unity of place and time typical of the industrial society, and which continued in certain respects into the post-industrial period, has finally been split: Space-time discontinuity is at the very heart of the new paradigm.

Nonetheless, the intangible economy is capable of creating potentially infinite added value, unconstrained by problems of scarcity. The market of data, ideas and images offers a vast sphere of employment. However, to take

[10] M. Ferrera "*Il Fattore D, perché il lavoro delle donne farà crescere l'Italia*", Mondatori, Milano, 2008.

mini di orario e di presenza, di ingressi ed uscite nel mercato del lavoro, né essere accettata solo come strumento d'impresa per la riduzione dei costi salariali, ma deve concretizzarsi in risposte che offrano soluzione ai diversificati bisogni dei diversi attori sociali e, allo stesso tempo, incrocino le convenienze aziendali.

Le scelte di politica del lavoro possono essere, infatti, assai diversificate, attivando percorsi soggettivi nel mercato del lavoro (per alcuni soggetti può essere importante ritardare l'uscita dal mondo del lavoro, per altri ritardarne l'entrata), flessibilizzando momenti di passaggio tra vita di lavoro e vita di non lavoro, rendendo reversibili le attività a tempo pieno e quelle a tempo ridotto.

Le soluzioni attualmente adottate a livello nazionale, sono volte a fornire risposte in termini di organizzazione del lavoro e sviluppano molto limitatamente nuove regole del mercato del lavoro.

Occorre, superare la crisi, reinventare le attività lavorative, uscendo da una visione limitata del luogo e del tempo di lavoro, ampliando gli spazi vitali di vita e in generale gli itinerari biografici, così come avviene per i soggetti femminili che da sempre hanno sviluppato la propria attività entro e fuori limiti spaziali e temporali rigidamente imposti, facendo scorrere la propria vita attraverso istituzioni e ruoli diversi, sommando attività produttive e riproduttive, intrecciando e moltiplicando le proprie competenze professionali, nell'azienda, nella famiglia, nella vita di relazione esterna e di cura; sommando momenti di "non lavoro" a momenti di "lavoro".

È necessario, infatti, che questo modello di multipresenza delle donne, possa estendersi ad un numero sempre maggiore di soggetti maschili, consentendo loro di svolgere, contemporaneamente, attività di lavoro dipendente (anche ridotta e parziale, ecc.) attività indipendente, (libera professione, imprenditoria, ecc.) attività di volontariato, sviluppando nuovi profili professionali e diversificati percorsi lavorativi, costringendo la politica a costruire nuove regole del gioco per un complesso e inscindibile mercato del lavoro produttivo e riproduttivo.

Se rovesciamo, dunque, l'ottica con la quale attualmente si guarda al lavoro di mercato e al non lavoro o lavoro di cura, possiamo intravedere nuove e diverse modalità di intervento nella vita lavorativa e professionale, azioni di reale condivisione tra politiche del lavoro e politiche familiari e sociali

advantage of it, the traditional approach to work, social protection, training and reproductive life must all be drastically revised. The flexibility required by this type of society cannot be limited by all-inclusive, uniform rules governing work hours, attendance, or entrance and departure from the labour market, nor can it be accepted merely as an instrument for businesses to reduce their own salary expenses. Instead, this flexibility must manifest in responses that provide real solutions to the diverse needs of the various social stakeholders while still furthering business interests.

Actually, labour policy decisions can be quite diversified, stimulating subjective paths within the labour market (some may need to delay their departure from the work world or others to delay their entrance), making transitional moments between work and non-work life more flexible, and making it possible to move from full-time to part-time work and vice versa. The solutions currently adopted on the national level, however, are focused on work organization and very few new rules governing the labour market have been introduced.

Nonetheless, Italy needs to overcome the crisis and reinvent work activities by leaving behind its narrow vision of work places and hours and broadening spaces essential to life and life paths in general. So it has always been for female subjects who exercise their own activity both inside and out of rigidly imposed spatial and temporal limitations, moving through a multitude of institutions and roles, joining productive and reproductive activities, mixing and multiplying their professional skills in business, in the family, in their external relationships and in their caretaking; in brief, combining "work" and "non-work" phases.

In fact, this model of women's multi-presence needs to be extended to more men, who can then work simultaneously as an employee (including part-time, etc.), independently (freelance or entrepreneurial work, etc.), and as a volunteer, developing new professional profiles and diversified work paths. Such versatility would force the government to finally create new rules of the game for this complex labour market, indivisibly productive and reproductive.

riuscendo ad individuare strumenti per un nuovo contratto sociale.
È ipotizzabile che questa progettualità parta dai soggetti femminili, che debbono oggi prendere la parola per ridisegnare il futuro, reso attualmente tendenzialmente sterile dalla mancanza dell'apporto delle donne.
Il Piano per l'occupazione femminile nel Lazio vuole, dunque, essere anche una sfida per un reale cambiamento economico, sociale e culturale; "*La nostra vita è un'opera d'arte. Per viverla come esige ogni artista dobbiamo, quale che sia la sua arte, porci delle sfide difficili (almeno nel momento in cui ce le poniamo) da contrastare a distanza ravvicinata; dobbiamo scegliere obiettivi che siano (al momento in cui li scegliamo) ben oltre la nostra portata, e standard di eccellenza irritanti per il loro modo ostinato di stare (almeno per quello che si è visto fino ad allora) ben al di là di ciò che abbiamo saputo fare avremmo la capacità di fare*[11]*. Dobbiamo tentare l'impossibile. E possiamo solo sperare – senza poterci basare su previsioni affidabili e tanto meno certe –, di riuscire prima o poi con uno sforzo lungo e a eguagliare quegli standard e a raggiungere quegli obiettivi, dimostrandoci, così, all'altezza della sfida".*

In this way, the perspective used to view the labour market, "non-work", and caretaking can be turned upside down, revealing varied new means of intervening in work and professional life as well as actions of authentic sharing between the genders of work, family and social practices that suggest tools for a new social contract.
It can be surmised that this mode of planning begins with women, who must now speak up to redesign the future, a future in danger of sterility should women's contribution be lacking.
Thus, in effect, the Plan for Female Employment in Lazio is launching a challenge for real economic, social and cultural change. "*Our lives are a work of art. To live it well, as every artist recognises, no matter what his or her art, we must take on difficult challenges (difficult at least at the moment we first face them) to be faced up close. We should choose objectives that are (at the moment we choose them) far beyond our reach, and standards of excellence that bother us insofar as they stubbornly remain (at least until now) far from what we have been able to do.*[11] *Only in this way will be have the ability to create. We must attempt the impossible. We can only hope – without the option to base these hopes on reliable or infallible predictions – to succeed sooner or later through persistent effort, to equal those standards and reach those objectives, thereby proving ourselves equal to the task.*"

Lea Battistoni
Direttore Regionale, Lazio, Assessorato Lavoro, Pari opportunità e Politiche giovanili
Regional Director, Lazio, Department Equal Opportunities and Youth Policies

[11] Z. Bauman, "*L'arte della vita*" Editori Laterza, Bari, 2009.

LIBRO VERDE SULL'OCCUPAZIONE FEMMINILE NEL LAZIO

Green paper on female employment in Lazio

I Parte

Lo scenario di riferimento del mercato del lavoro regionale e locale

The regional and local labour market

1. Scolarità: punti di forza e punti di debolezza

I dati sull'evoluzione del tasso di attività e di occupazione femminile dal dopoguerra ad oggi mostrano come il processo di ingresso e permanenza nel mondo del lavoro delle generazioni di donne che si sono succedute negli ultimi cinquanta anni sia stato lento ma progressivo, in Italia come nella Regione Lazio.
Un processo che è stato sostenuto da un contemporaneo aumento della scolarità femminile che si è rilevato l'effettiva arma vincente per lo sviluppo del mercato del lavoro e della condizione femminile nel suo complesso.

1. Rates of enrolment: strengths and weaknesses

Data on the trend in female activity and employment in the post-war period reveals a slow but steady increase in the numbers of women entering and remaining in the workforce from among the generations of the last fifty years, in both Italy and the Region of Lazio.
This process was encouraged by a simultaneous increase in female education, which became the key to progress in the female labour market and women's condition in general.

Tav. 1 **Popolazione di 15 anni e oltre per titolo di studio, sesso e regione, Media 2007** *(valori percentuali)*
Population 15 years old and older by educational attainment and sex (Region and Italy): *2007 (percentage)*

	Licenza elementare Primary School	**Licenza media** Middle School	**Diploma 2-3 anni** Technical School 2-3 years	**Diploma 4-5 anni** High School 4-5 years	**Laurea breve, laurea, dottorato** University, Master's or Doctoral Degree
Uomini/Men					
Lazio	15	31	4	36	14
Italia/Italy	21	35	5	28	10
Donne/Women					
Lazio	24	24	4	33	14
Italia/Italy	30	28	5	26	10
Uomini/Men	20	28	4	34	14
Donne/Women	26	32	5	27	10

Fonte: Istat, RFL, media 2007
Source: Istat, RFL, media 2007

Tav. 2 **Tasso di partecipazione nell'istruzione secondaria superiore**
Rate of high school enrolment

	Uomini/Men					**Donne**/Women				
	2001/02	2002/03	2003/04	2004/05	2005/06	2001/02	2002/03	2003/04	2004/05	2005/06
Lazio	99,5	101,7	100,7	99,2	99,4	100,2	101,0	100,9	100,1	100,1
Italia/Italy	89,0	90,9	91,4	91,4	91,6	90,8	92,1	92,9	92,8	93,2

Fonte: Elaborazione Ag. Lazio Lavoro su dati Istat, Statistiche sull'istruzione - Miur
Source: Calculations by Ag. Lazio Lavoro using ISTAT data, Education Statistics -Miur

Si tratta di un processo che ha visto una sua accelerazione progressiva nel corso di questi ultimi venti anni, consentendo alle giovani generazioni di donne di sopravanzare i loro coetanei maschi in termini di tasso di scolarizzazione, cui si accompagnano migliori performance nei risultati scolastici e universitari.
Nel complesso il Lazio si posiziona nei primi posti della graduatoria nazionale sia relativamente al tasso di scolarità complessiva (e al minor tasso di abbandono scolastico) che al livello di istruzione della popolazione giovanile (fasce d'età 15-19 anni), che rispetto al complessivo tasso di partecipazione nell'istruzione secondaria superiore, in modo particolare per la componente femminile.
Il livello di scolarizzazione femminile a livello universitario aumenta progressivamente anche e soprattutto nel corso di questi ultimi quindici anni; un fenomeno che è accompagnato da un alto tasso di "redditività e produttività scolare e universitaria femminile", grazie a un migliore rendimento sia in

This trend has accelerated continuously for the last twenty years to the point where the younger generations of women surpass their male contemporaries in educational level and in school and university academic performance.
Overall, Lazio is among the top regions in the nation in terms of overall enrolment percentage (and low drop-out rates), level of education among youth aged 15-19, and the overall rate of high school enrolment, especially among girls.
University education level among women is rising steadily, especially over the last fifteen years. This phenomenon has been accompanied by a high rate of "female school and university profitability and productivity", thanks to their superior performance in terms of years of study and grades. The rate of successful training among 20-24 year-olds of

Tav. 3 Giovani che abbandonano prematuramente gli studi*
Early school abandonment rates among young people*

	Uomini/Men			**Donne**/Women			**Differenza**/Difference		
	2004	2005	2006	2004	2005	2006	2004	2005	2006
Lazio	17,5	19,3	14,7	13,8	10,5	10,0	3,7	8,8	4,6
Italia/Italy	27,1	26,1	24,0	18,9	18,6	17,1	8,2	7,6	6,8

* Percentuale della popolazione 18-24 anni con al più la licenza media, che non ha concluso un corso di formazione professionale riconosciuto dalla Regione di durata superiore ai 2 anni e che non frequenta corsi scolastici o svolge attività formative
* Percentage of the population aged 18-24 that has completed middle school, has not completed a vocational training course of more than two years recognized by the Region, and does not attend academic courses or participate in training activities

Fonte: elaborazione Agenzia Lazio Lavoro su dati Istat, Rilevazione continua sulle forze di lavoro
Source:: Calculations by Agenzia Lazio Lavoro using ISTAT data, Rilevazione continua sulle forze di lavoro

Tav. 4 Indicatori dell'istruzione universitaria, Lazio, Italia, Anno Accademico 2005-2006
Indicators of university education (Lazio and Italy): Academic Year 2005-2006

	Tasso di passaggio Scuola media superiore Rate of Transition High School			**Tasso di iscrizione** Rate of Enrolment			**Laureati su 100 persone 25 anni** University Graduates per 100 People aged 25		
	U/M	D/W	TOT	U/M	DF/W	TOT	U/M	D/W	TOT
Lazio	75,1	84,4	73,3	44,3	62,3	53,8	24,8	32	25,9
Italia/Italy	63,5	75,7	69,7	34,0	45,7	39,8	19,1	27,2	23,3

Fonte: Istat,su dati Miur.
Source: Calculations by ISTAT using Miur data.

termini di anni di permanenza nei percorsi formativi che di livello di votazione raggiunta; il tasso relativo al successo formativo dei e delle 20-24 enni che hanno completato la scuola superiore nel Lazio è superiore al dato nazionale (81,3%, a fronte del 73,7% Italia-dati 2006).
La scolarità femminile è, dunque, particolarmente elevata nel Lazio, soprattutto tra le giovani generazioni: nella classe di età dei venticinquenni un terzo delle donne è laureato (mentre tra i coetanei maschi solo un quarto ha ottenuto un diploma di laurea).
Permangono ancora differenze di genere nelle scelte dei corsi di laurea, (anche se minori rispetto al passato), soprattutto per quel che attiene i corsi scientifici e Ingeneria in modo particolare.
Nonostante gli elevati livelli di scolarizzazione, il tasso di attività e il tasso di occupazione femminile, anche delle giovani generazioni, sono ancora distanti dai parametri europei.
La disoccupazione femminile tra le donne laureate del Lazio non è soltanto più elevata rispetto a quella dei giovani uomini, ma assai lontana dalla stessa media nazionale.

both sexes who have completed high school in Lazio is higher than the national average (respectively 81.3% and 73.7% in 2006) and the female enrolment rate is particularly high in Lazio, especially among the younger generations. Indeed, a third of 25-year-old women have a university degree (versus only a quarter of the same-aged men).
However, there are still gender differences in the choice of fields of university study (although less so than in the past), especially in scientific areas, and engineering in particular.
Despite women's high educational levels, female activity and employment rates still fall far below the European parameters, even among the younger generations.
Unemployment among female university graduates in Lazio is not only higher than among young male graduates but is also far below the national average. In fact, young women face greater difficulty entering and integrating into the workforce.

Tav. 5 Laureati per genere e gruppo disciplinare, 2007 *(valori percentuali)*
University graduates by gender and field of study: 2007 *(percentage)*

Gruppo disciplinare/Field of study	**Uomini**/ Men	**Donne**/Women
Agrario/Agriculture	56,3	43,7
Architettura/Architecture	46,8	53,2
Chimico - farmaceutico/Chemistry - Pharmaceutics	35,1	64,9
Economico - statistico/Economics - Statistics	48,6	51,4
Educazione fisica/Physical Education	53,5	46,5
Geo - biologico/Geology - Biology	33,7	66,3
Giuridico/Law	38,9	61,1
Ingegneria/Engineering	78,6	21,4
Insegnamento/Teaching	8,3	91,7
Letterario/Literature	28,8	71,2
Linguistico/Languages	12,9	87,1
Medico/Medicine	32,5	67,5
Politico - sociale/Politics - Sociology	34,7	65,3
Psicologico/Psychology	15,3	84,7
Scientifico/Sciences	67,1	32,9

Fonte: AlmaLaurea, Profilo dei Laureati 2006-2007
Source: AlmaLaurea, Profile of Graduates 2006-2007

Le giovani donne trovano maggiori difficoltà di ingresso e di inserimento lavorativo.
Malgrado le difficoltà di spendita formativa nel mondo del lavoro, lo sviluppo della scolarità tra le giovani generazioni è uno dei punti di forza del mercato del

Despite the problem of training expenses in the work world, the ever-growing rate of enrolment among the younger generations of women has become a point of strength for the female labour market and has contributed to

Tav. 6 **Tasso di disoccupazione per titolo di studio, sesso e regione, Media 2007** *(valori percentuali)*
Unemployment rates by educational attainment, gender and region, Average 2007 *(percentage)*

	Licenza elementare Primary School	**Licenza media** Middle School	**Diploma 2-3 anni** Technical School 2-3 years	**Diploma 4-5 anni** High School 4-5 years	**Laurea breve, laurea, dottorato** University, Master's or Doctoral Degree	**Totale** Total
Uomini/Men						
Lazio	6,7	6,9	6,8	4,4	3,1	5,1
Italia/Italy	6,4	5,8	3,5	4,5	3,1	4,9
Donne/Women						
Lazio	8,8	10,8	9,9	8,2	5,6	8,2
Italia/Italy	9,6	10,5	6,6	7,3	5,6	7,9
Uomini e donne/Men and women						
Lazio	7,4	8,1	8,1	6,0	4,4	6,4
Italia/Italy	7,4	7,3	4,8	5,7	4,4	6,1

Fonte: Istat, RFL, media 2007
Source: Istat, RFL, media 2007

Tav. 7 **Non forze di lavoro 15-64 anni per titolo di studio, sesso e regione, Media 2007** *(valori percentuali)*
Non-workforce aged 15-64 by educational attainment, gender and region, Average 2007 *(percentage)*

	Licenza elementare Primary School	**Licenza media** Middle School	**Diploma 2-3 anni** Technical School 2-3 years	**Diploma 4-5 anni** High School 4-5 years	**Laurea breve, laurea, dottorato** University, Master's or Doctoral Degree
Uomini/Men					
Lazio	12	46	3	31	8
Italia/Italy	19	46	4	26	6
Donne/Women					
Lazio	17	36	6	33	8
Italia/Italy	24	40	5	24	6
Uomini e Donne/Man and Women					
Lazio	16	39	5	32	8
Italia/Italy	22	43	4	25	6

Fonte: Istat, RFL, media 2007
Source: Istat, RFL, media 2007

lavoro femminile di questi ultimi anni, un dato che ha contribuito all'aumento dell'occupazione delle donne. Le famiglie italiane e del Lazio in particolare hanno investito fortemente sulla formazione dei propri figli e delle proprie figlie, come leva di successo e, soprattutto, di mobilità sociale.

the increase in female employment. Italian families, and particularly Lazio families, invest heavily in the education of their sons and daughters as a path to success and even more, to social mobility.

Tav. 8 Origine sociale dei laureati per genere, 2007 *(valori percentuali)*
Social background of university graduates by gender: 2007 *(percentage)*

	Totale/Total	**Uomini**/Men	**Donne**/Women
Titolo di studio dei genitori/Parents' educational attainment			
Entrambi con laurea/Both university graduates	9,5	11,0	8,5
Uno solo con laurea/One university graduate	15,8	17,6	14,6
Scuola media superiore/High school diploma	43,1	42,6	43,5
Titoli inferiori o nessun titolo/ Less than high school diploma	29,1	26,3	30,9
Classe sociale/Social class			
Borghesia/Middle class	23,3	25,1	22,2
Classe media impiegatizia/White-collar workers	31,0	32,2	30,2
Piccola borghesia/Lower-middle class	19,8	18,2	20,9
Classe operaia/Working class	22,2	21,0	23,0

Fonte: AlmaLaurea, Profilo dei Laureati 2006-2007
Source: AlmaLaurea, Profile of Graduates 2006-2007

2. Il mercato del lavoro: uno spazio sociale spesso ostile alle donne

Nonostante questo trend positivo in termini di scolarizzazione e di successo formativo che caratterizza la popolazione femminile, il target di occupazione femminile fissato dalla Commissione per il 2010 (60%) appare irraggiungibile per il Lazio.
Si registra, infatti, una situazione di ritardo occupazionale nei confronti dei paesi dell'Unione che si mantiene tale (nel Lazio, ma anche a livello di sistema paese) nonostante le giovani generazioni femminili entrino in numero consistente nel mondo del lavoro (la presenza maggiore si colloca tra le donne di età tra 25-34 anni, in questa classe di età le donne occupate laureate sono oltre l'82%) e vada aumentando la loro permanenza nell'occupazione, assieme al numero di donne che, superati i problemi di conciliazione familiare, rientrano nel mondo del lavoro.
Con una miglior dote formativa le donne si affacciano nel mondo del lavoro, ma la ricerca occupazionale si connota

2. The labour market: a zone of society that is often hostile to women

Despite this positive trend in educational levels and successful training among women, it still seems that the female employment target set by the Commission for 2010 (60%) is virtually unattainable for Lazio.
In fact, both Lazio and Italy as a whole lag behind the other EU countries in terms of female employment. This is true despite three positive trends: large numbers of the younger generations of women are entering the work world (the highest percentage being among women aged 25-34, while among working women in this age bracket, more than 82% are university graduates); women are staying in the workforce longer; and increasing numbers of women are returning to the workforce after having resolved the problem of reconciling work and family life.

spesso lunga, difficile, con esiti meno soddisfacenti in termini di qualità del lavoro rispetto ai coetanei maschi. Il tasso di disoccupazione delle donne è mediamente di 3 punti percentuali superiore a quello maschile e i tempi di permanenza nella condizione di disoccupazione sono più lunghi (tra i disoccupati di lunga durate la percentuale femminile è superiore di 2 punti rispetto a quella maschile, dati 2007).
La disoccupazione e l'inattività, inoltre, sono condizioni frequenti nel percorso di vita professionale delle donne; determinando una situazione di disagio sociale e di difficoltà economica tra le giovani e le meno giovani.
L'ingresso nel mondo del lavoro avviene più tardi nel Lazio rispetto alla media nazionale, come confermano i tassi di occupazione per le fasce d'età 15-24 anni. Se si supera questo primo steccato – che tuttavia non è segnato da marcate disuguaglianze di genere come quantità di accesso ma piuttosto per qualità di lavoro offerto – man mano che si sale negli anni cresce il divario tra sessi: si passa da 6,6 punti percentuali in meno di donne occupate nella fascia giovanile a 20 punti in meno nella fascia 25-34 anni, fino a salire a differenze che toccano la quota di 30 punti nelle fasce 35-54 anni, per ridiscendere a differenziali di 20 punti per le classi di età più avanzate (55 e oltre).
Mediamente la partecipazione alla vita attiva delle donne avviene in epoca più tardiva rispetto agli uomini, in quanto risente del maggior impegno nello studio, nella vita familiare e nella cura dei figli. Si rinviano a tempi futuri le scelte lavorative più mature, con il rischio però di non riuscire più facilmente a entrare o rientrare nel mondo del lavoro.
Nonostante sia cresciuto nel tempo il tasso di partecipazione delle donne, permane ancora uno scarto consistente (oltre 22 punti percentuali) rispetto ai valori registrati dagli uomini.

Although women approach the workforce with greater preparation than their male counterparts, they often face a long and difficult job search which results nonetheless in a less satisfying quality of work.
The unemployment rate for women averages three percentage points higher than that for men. Women also remain unemployed for longer periods of time: in 2007 there were two percent more women than men among the long-term unemployed.
Furthermore, unemployment and inactivity are common conditions during the course of women's career paths, creating social hardship and economic difficulty among women of all ages.
Entry into the workforce occurs later in Lazio than the national average, as confirmed by employment rates in the 15-24 age bracket. This first barrier involves significant gender inequality in the quality of the available work, though not in the numbers of people employed. Beyond this point, however, the gap between the genders rises with age. Among young workers there are 6.6% fewer women than men, but this figure rises to 20% in the 25-34 age range, and again to 30% in the 35-54 range, until it finally drops to 20% among older workers 55 and over.
On the average, women's participation in work life begins at a later stage than men's, due to their greater involvement with studies, family life and child care. They tend to delay more mature work decisions despite the risk of facing greater difficulty entering or re-entering the workforce.

Tav. 9 Tasso di attività della popolazione in età 15-64 anni
Activity rates among men and women aged 15-64

	Uomini/ Men					**Donne/** Women					**Differenze Uomini/Donne** Difference Men/Women				
	2002	2003	2004	2005	2006	2002	2003	2004	2005	2006	2002	2003	2004	2005	2006
Lazio	71,2	74,9	75,2	74,0	75,9	49,4	51,3	52,6	53,1	53,1	21,8	23,6	22,6	20,9	22,8
Italia/Italy	74,1	74,9	74,5	74,4	74,6	49,7	50,5	50,1	49,9	50,3	24,3	24,4	24,4	24,5	24,3

Fonte: elaborazione Agenzia Lazio Lavoro su dati Istat, Rilevazione continua sulle forze di lavoro
Source: Calculations by Agenzia Lazio Lavoro using ISTAT data, Workforce Survey

Entrate nel mercato del lavoro – con un po' più di ritardo rispetto alle loro coetanee delle altre regioni del centro nord e con minori sostegni dei servizi di cura – le donne nel Lazio si confrontano con una domanda di lavoro poco rispondente al bagaglio formativo accumulato. I fabbisogni occupazionali delle imprese – come dimostra l'indagine Excelsior, condotta dall'Unioncamere – si concretizzano nella richiesta di professioni con qualifiche medio-basse.

Cui si aggiunge una non latente discriminazione tra sessi nella stessa selezione: le imprese nel Lazio segnalano, spesso, una specifica preferenza per il personale maschile.

Inoltre, sia al momento del primo impiego che nel corso della carriera professionale permane la discriminazione tra uomini e donne relativamente al reddito da lavoro.

L'offerta lavorativa, inoltre, si concretizza spesso in lavori precari: il Lazio vanta il secondo posto in Italia per la consistenza dei lavoratori iscritti alla gestione separata dell'Inps (la Lombardia è al primo posto). In questo universo la presenza delle donne risulta superiore nel Lazio rispetto a quella rilevata a livello

Although female activity rates have increased over time, there is still a sizeable gap (more than 22%) compared to the rate among men. Once they enter the job market – slightly later than their counterparts in other regions of central-northern Italy and with less assistance from support services – Lazio women face a labour market that corresponds poorly to their accumulated professional preparation. Most of the positions needed by companies have only low-middle qualifications, as demonstrated by the Excelsior study conducted by Unioncamere. Furthermore, there is rather overt gender discrimination in the selection process insofar as Lazio businesses often explicitly indicate a preference for male employees.

There is also an income gender gap in entry-level jobs and throughout women's careers. Often, the available employment leads only to temporary work. Indeed, Lazio ranks second in Italy, trailing only behind Lombardy, in the number of workers registered in the special INPS programme. In Lazio this population includes a higher percentage of women than in

Tav. 10 Tasso di occupazione per classe di età - Media 2006 *(valori percentuali)*
Employment rate by age group - Average 2006 *(percentage)*

	15-24 anni years old	**25-34 anni** years old	**35-44 anni** years old	**45-54 anni** years old	**55 e oltre** and over	**Totale/**Total **15-64 anni** years old	**Totale** Total
Uomini e donne/Men and women							
Lazio	22,0	70,9	77,0	74,0	15,8	59,3	46,9
Italia/Italy	25,5	70,1	76,9	72,2	14,4	58,4	45,89
Uomini/Men							
Lazio	25,3	81,4	91,8	90,3	23,6	71,2	58,5
Italia/Italy	30,6	80,9	91,3	89,0	21,7	70,5	57,7
Donne/Women							
Lazio	18,7	60,7	62,8	58,7	9,6	47,9	36,5
Italia/Italy	20,1	59,2	62,4	55,6	8,5	46,3	34,8
Differenza uomini e donne/Men and women difference							
Lazio	6,6	20,7	29	31,6	14	23,3	22
Italia/Italy	10,5	21,7	28,9	33,4	13,2	24,2	22,9

Fonte: elaborazione Agenzia Lazio Lavoro su dati Istat, Rilevazione continua sulle forze di lavoro
Source: Calculations by Agenzia Lazio Lavoro with ISTAT data, Rilevazione continua sulle forze di lavoro

nazionale (Lazio: 48%; Italia: 42%)[1]. Con una problematicità ulteriore: nel Lazio il 73,4% di donne iscritte alla gestione separata Inps ha solo un committente, mentre la media nazionale si attesta su poco più del 50% (Italia: 54,5%), evidenziando un'elevata e specifica esposizione alla precarietà, (solo il 40% dei maschi ha un solo committente).
Non solo le donne cadono più facilmente nella trappola del lavoro precario, con maggiori incertezze esistenziali legate a tale status, ma ricevono anche una scarsa remunerazione, con un differenziale retributivo

Italy as a whole (respectively 48% and 42%)[1]. The situation is further aggravated by the fact that 73.4% of the women in Lazio registered in the special INPS programme have only one employer (vs. only 40% of the men), well above the national average of 54.5%. This gap highlights women's disproportionate, serious exposure to temporary work.
Not only are women more likely to fall into the trap of temporary work with all the existential uncertainties associated with that status, but

Tav. 11 Assunzioni previste nel 2007 per livelli di istruzione richiesti per provincie
New hiring forecast for 2007 by education level required in the provinces

	Frosinone	Latina	Rieti	Roma	Viterbo	Lazio
Totale assunzioni/Total hired	5.000	6.580	1.310	64.170	2.920	79.970
Per livelli di istruzione richiesti (distribuzione %)/By education level required (% distribution)						
Titolo Universitario University degree	5,1	8,6	7,1	16,6	5,3	14,7
Diploma di scuola superiore e post diploma High school diploma and post-diploma	33,7	34,1	33,1	34,9	29,5	34,5
Istruzione e formazione professionale/ Professional and vocational training	18,0	15	9,7	14	13,6	14,2
Scuola dell'obbligo/Compulsory education	43,2	42,3	50	34,5	51,6	36,5
Totale/Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: elaborazione ALL su dati Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior, 2007
Source: Calculations by ALL using data from Unioncamere, 2007

Tav. 12 I fabbisogni occupazionali delle imprese* *(valori percentuale)*
Business employment demands* *(percentage)*

Genere/Gender	Roma	Rieti	Latina	Frosinone	Viterbo	Lazio
Uomini/Men	26,3	23,2	24,9	38,9	25,2	26,5
Donne/Women	9,9	23,2	51,1	21,1	15,5	11,4
Indifferente/Irrelevant	63,8	53,6	24	40	59,2	62
Totale/Total	100	100	100	100	100	100

* Segnalazione del genere ritenuto più adatto allo svolgimento della professione
* Gender preference for the position specified

Fonte: elaborazione Agenzia Lazio Lavoro su dati progetto Excelsior - Unioncamere, 2007
Source: Calculations by Agenzia Lazio Lavoro with Excelsior Project data - Unioncamere, 2007

[1] P. Di Nicola, F. Bagni, Z.Bassetti, *I lavoratori parasubordinati tra professione e precariato*, Rapporto 2007 e degli stessi autori, *La regione Lazio, il lavoro delle donne e le fasce della precarietà.*

assai marcato rispetto agli uomini. L'imponibile medio annuo nel Lazio è 10.897 euro (Italia: 12.299 euro), per le donne è di 6 mila euro in meno rispetto agli uomini (media).

they also receive little remuneration, in fact, significantly less than men. While average annual taxable income in Lazio is € 10,897 (vs. € 12,299 in Italy as a whole), the average for women is € 6,000 less than for men.

Tav. 13 Lavoro atipico, iscritti alla gestione separata INPS
Atypical employment, enrolled in the special INPS programme

2006	Lazio	Italia/Italy
Uomini/Men	117.623	875.215
Donne/Women	108.340	653.650
Totale/Total	225.963	1.528.865

Fonte: elaborazione Agenzia Lazio Lavoro su dati Osservatorio NIDIL, 2006
Source: Calculations by Agenzia Lazio Lavoro using Osservatorio NIDIL data, 2006

3. Salari e pensioni: le caratteristiche di genere

Di certo il lavoro atipico non rappresenta una condizione di benessere economico particolarmente per le donne: al crescere dell'ammontare dell'imponibile la presenza femminile diminuisce in misura più marcata di quanto accada per gli uomini.
Le differenze retributive e professionali tra sessi sono significative nel lavoro atipico, che esula dai parametri della contrattazione collettiva: la metà delle donne ha redditi sotto i 5 mila euro, contro il 34% degli uomini; solo il 6% delle donne vanta redditi al di sopra di 30 mila euro, contro il 20% degli uomini. Divari consistenti si registrano anche nei ruoli professionali ricoperti: gli incarichi di più alto livello (ad es. amministratore, sindaco di società) sono più frequentemente ricoperti da uomini (43% contro il 17% delle donne).
L'assenza di servizi e di infrastrutture adeguate non solo tendono a far assumere alle donne una visione del lavoro di tipo più accessorio rispetto a quello degli uomini, ma anche ad accettare una condizione di lavoro e retributiva più svantaggiata. Le donne si rivolgono con maggiore propensione verso occupazioni flessibili e temporanee, prive di tutele e di adeguate garanzie economiche.
Come denunciano i risultati dell'indagine condotta nel Lazio dalla Facoltà di Scienze della Comunicazione in collaborazione con l'Osservatorio permanente sul

3. Salaries and pensions by gender

Atypical employment clearly does not provide the minimum conditions for economic well-being, especially for women. As taxable income increases, the number of women decreases more quickly than that of men.
There are significant professional and income differences between the sexes in atypical employment, which lies outside the parameters of collective bargaining. Half of all women earn less than € 5,000 versus 34% of men while only 6% of women earn more than € 30,000, as opposed to 20% of men. Large differences also exist in their respective professional roles: the highest positions (e.g. company director or auditor) are more frequently held by men (43% vs. 17% of women).
The absence of adequate services and infrastructure lead women to consider work as more of "an extra" than men and to accept less favourable conditions of work and pay. Women turn more easily to flexible, temporary jobs, which lack safeguards and satisfactory economic guarantees.
Furthermore, as reported by a study conducted in Lazio by the Communication Sciences

Tav. 14 Imponibile del lavoro atipico per classi di reddito *(valore percentuale)*
Taxable income from atypical employment by income bracket

Classi di reddito Income bracket	**Donne/**Women	**Uomini/**Men
da 1 a 5000 €	50,4	34
da 5.000 a 15.000 €	31,2	27,2
da 15.000 a 30.000 €	12	18,7
da 30.000 a 50.000 €	3,5	9,8
da 5.000 a 100.000 €	2,2	9,5
da 100.000 e oltre	0,07	0,5
Totale/Total	100	100

Fonte: elaborazione Agenzia Lazio Lavoro su dati NIDIL, 2006
Source: Calculations by Agenzia Lazio Lavoro with NIDI data, 2006

lavoro atipico, il rischio di precarietà nel Lazio è di 20 punti percentuali in più rispetto al livello nazionale[2]. Non solo nel Lazio le donne entrano più tardi degli uomini nel mercato del lavoro, ma in caso di crisi aziendali sono anche le prime ad uscirne fuori, come dimostrano i dati delle persone licenziate ed iscritte nelle liste di mobilità: le donne comprese nelle classi di età fino a 39 anni, che entrano a seguito di licenziamento nella lista regionale di mobilità, rappresentano oltre la metà delle iscritte (52%) mentre gli uomini ricoprono una quota pari al 43%, con una differenza di quasi 10 punti percentuali in meno.
Le differenze di genere nei percorsi lavorativi hanno ovviamente ricadute anche sul versante previdenziale:

Department in collaboration with the Permanent Observatory on Atypical Work, the risk of temporary work is 20% higher in Lazio than in the rest of the nation[2].
Not only do women in Lazio enter the labour market later than men, but they are also the first to leave when a company faces a crisis, as proven by data on workers laid-off and registered in the mobility lists. In fact, women up to the age of 39 who register in the regional mobility list after being laid-off represent more than half (52%) of all those registered, while men only account for 43% (a difference of almost 10%).
Gender differences in career paths have obvious repercussions on pensions. In fact,

Tav. 15 Ingressi in lista di mobilità per provincia e classe di età legge 223/1991 e 236/1993 - anno 2006 *(dati di flusso)*
New registration on mobility lists in the province by age bracket - Laws 223/1991 and 236/1993 - 2006 (data flow)

	Donne/ Women	%	**Uomini/** Men	%	**Totale/** Total	%
<25	93	2,64	200	2,92	293	2,82
25-29	426	12,07	625	9,12	1.051	10,13
30-39	1.316	37,29	2.138	31,21	3.454	33,28
40-49	894	25,33	1.973	28,80	2.867	27,62
>50	800	22,67	1.914	27,94	2.714	26,15
Totale/Total	3.529	100	6.850	100	10.379	100

Fonte/Source: Agenzia Lazio Lavoro

Tav. 16 Importo pensionistico annuo lordo *(valore mediano)*
Annual gross pension *(average value)*

	€ **Lazio**	€ **Italia/**Italy
Uomini/Men	15.208	13.144
Donne/Women	6.825	6.570
Differenza U/D Difference M/W	8.383	6.574

Fonte/ Source: Inps 2004

[2] P. Di Nicola, F. Bagni,Z.Bassetti, *La regione Lazio, il lavoro delle donne e le fasce della precarietà; 2007.*

le donne nel Lazio percepiscono il 35% di reddito pensionistico in meno degli uomini. Nella regione si registra, inoltre, il primato in Italia per il maggior divario di reddito pensionistico tra sessi.

women in Lazio receive 35% less pension money than men, which is the largest gender pension gap in Italy.

Tav. 17 Pensionati e importo lordo annuo, complessivo e medio, dei redditi pensionistici per sesso, regione, classe di età e classe di importo mensile. Anno 2005
Pensioners and gross annual income (total and average) from pension scheme by gender, region, age group and monthly income group. 2005

	UOMINI/MEN			DONNE/WOMEN			
	Numero Number	Importo complessivo Total Amount	Importo medio Average Amount	Numero Number	Importo complessivo Total Amount	Importo medio Average Amount	Differenza Uomini e donne Men and women difference
Lazio	639.449	12.114.308	18.944,92	722.363	8.770.841	12.141,87	6.803,04
Italia/Italy	7.520.420	119.457.491	15.884,42	8.529.926	93.905.517	11.008,95	4.875,47

Importo complessivo in migliaia di euro, medio in euro/Total amount in thousands of Euros, average in Euros

Fonte: elaborazione Agenzia Lazio Lavoro su dati Inps anno 2005
Source: Calculations by Agenzia Lazio Lavoro with Inps data 2005

4. Donne immigrate e lavoro dipendente: le differenze e le discriminazioni si sommano

Significativa nel Lazio è anche la presenza della componente straniera. Gli ultimi dati del Ministero dell'Interno sui permessi di soggiorno rilasciati segnano il primato del Lazio, che è la seconda regione – dopo la Lombardia – per consistenza della compo-

4. Immigrant women and work as employees: difference and discrimination add up

The percentage of foreigners in Lazio is quite significant. According to the latest data from the Ministry of the Interior, more residence permits were granted in Lazio than in any other region. It is second, after Lombardy, in

Tav. 18 Permessi di soggiorno per motivo della presenza, sesso e regione al 1° gennaio 2007
Residence permits by reason for stay, gender and region up to 1 January 2007 (gender difference)

	DIFF. PERCENTUALE U/D PER MOTIVO PRESENZA/PERCENT DIFFERENCE M/W BY REASON FOR STAY								
	Lavoro Work	Famiglia Family	Religione Religion	Residenza elettiva Elective Residence	Studio Study	Asilo Asylum	Richiesta asilo Request for asylum	Umanitari Humanitarian	Altro Other
Lazio	16,6	-18,5	0,0	-0,6	1,1	0,6	0,5	0,4	-0,1
Italia/Italy	34,2	-33,8	-0,5	-0,6	-0,3	0,3	0,5	0,6	-0,2

Fonte: elaborazione Agenzia Lazio Lavoro su dati Ministero Interno
Source: Calculations by Agenzia Lazio Lavoro using Ministry of the Interior data

nente femminile (permessi concessi a 154.208 donne nel Lazio), mentre rappresenta la prima regione ad attrarre personale femminile extracomunitario per motivi di lavoro. Nella regione infatti si attenuano i divari di genere per la forza lavoro straniera; mentre in Italia è assai prevalente per gli uomini la motivazione lavorativa, al punto da far registrare uno scarto in più del 34,2% rispetto alle donne straniere, nel Lazio il gap si riduce al 16,6%, come conseguenza della elevata domanda di servizi alle persone/famiglie che proviene da questo contesto territoriale.

the number of women permit holders (154,208 in Lazio) and first in the number of non-EU women attracted for employment purposes. Thus the gender gap among foreign workers is relatively small in Lazio. While men very often immigrate to Italy in general for employment purposes (34.2% more than female foreigners), in Lazio, the gender gap is only 16.6%, thanks to the great demand for services by individuals/families in this area.

5. L'imprenditoria femminile: un'area in espansione

Nel Lazio il tasso di occupazione femminile è superiore alla media nazionale attestandosi intorno al 50% e il tasso di presenza delle donne nelle imprese ha superato la media nazionale (oltre il 26% contro la media nazionale del 24%). Sul fronte imprenditoriale i dati dell'Osservatorio Imprenditoria Femminile di Unioncamere[3], rivelano come, nonostante l'esistenza di barriere all'ingresso per le donne, le imprese femminili crescano a un ritmo più elevato del totale delle imprese.

5. Women's entrepreneurship: a growing sector

At about 50%, the female employment rate in Lazio is greater than the national average, as is the presence of women in businesses (more than 26% vs. the Italian average of 24%). Regarding entrepreneurs, data from Unioncamere's Osservatorio Imprenditoria Femminile[3] shows that female-run businesses are growing faster than businesses in general, despite the barriers blocking the entrance of women into this world.

Tav. 19 Imprese attive totali femminili, 2003-2007
Total and female-run active enterprises, 2003-2007

Provincia Province	Imprese attive totali al 31-12-2007 Total active enterprises as of 31 December 2007		Saldo 2007-2003 Balance 2007-2003	
	totale Total	di cui Imprese femminili Female-run	% su totale imprese Δ % of Total Enterprises	% su Imprese femminili Δ % of Female-run Enterprises
Frosinone	39.128	13.128	5	4
Latina	47.259	13.366	4	9
Rieti	13.026	3.648	3	3
Roma	247.526	61.584	12	15
Viterbo	34.346	9.809	-1	0
Lazio	381.285	101.535	9	11
Italia/Italy	5.174.921	1.243.192	3	6

Elaborazione BIC Lazio su Osservatorio dell'Imprenditoria Femminile Unioncamere - Infocamere
Calculations by BIC Lazio using Osservatorio dell'Imprenditoria Femminile data, Unioncamere - Infocamere

[3] *Impresa in genere 2007-2003 - Primi dati dell'imprenditoria femminile*, Unioncamere - Retecamere, 2008.

Tra le province italiane è Roma[4] quella con il più elevato numero di imprese femminili (61.584), seguita da Napoli (59.725) e Milano (57.199).
Positivo anche il trend registrato nel suo complesso dalla Regione Lazio (Tab.1), con un tasso di imprese femminili pari a circa il 27% del totale delle imprese contro una media nazionale del 24%.
L'imprenditrice ha un'età compresa tra i 30 e 40 anni – comunque non ha mai un'età superiore ai 56 anni – è altamente scolarizzata – il 60% possiede una laurea, mentre il 52% ha addirittura conseguito un master, sebbene poi al grado di istruzione non sempre corrisponda un ruolo aziendale in linea con il percorso formativo e spesso la tipologia di laurea non è coerente con l'attività imprenditoriale individuata – e al momento di avviare l'impresa è nubile e non ha figli. Una buona parte di donne, inoltre, fa attività d'impresa dopo la separazione/divorzio o in alternativa al reingresso nel mondo del lavoro dopo la maternità.
Un elemento distintivo dell'imprenditorialità femminile laziale, in particolare romana, è quello della multietnicità. Negli ultimi anni la sensibile crescita della componente immigrata ha indubbiamente contribuito alla vitalità del sistema di imprese locali[5]. Nella sola provincia di Roma le donne straniere con cariche imprenditoriali sono 12.417 (7,6% del totale delle donne). Tra il 2006 e il 2007 il numero complessivo di queste donne è aumentato di 3.320 unità (2,1%).

Among all the Italian provinces, Rome[4] has the most female-run enterprises (61,584), followed by Naples (59,725) and Milan (57,199).
The overall trend in the Region of Lazio is also positive (Table 20), with women's businesses representing approximately 27% of all businesses, as opposed to the national average of 24%.
The typical female entrepreneur is between the ages of 30 and 40 (and never older than 56) and has a high educational level: 60% are university graduates and 52% even have a master's degree, although their level of education is not always matched by a company position in line with their training, and often the field of study does not relate to the type of entrepreneurial activity. When first launching an enterprise, these female entrepreneurs are single and have no children. Furthermore, a significant percentage of women become involved in a business after a separation or divorce or when they re-enter the workforce after having children.
A distinctive aspect of female entrepreneurship in Lazio, and in particular in Rome, is its multiethnic character. The notable increase in the immigrant component in recent years has unquestionably contributed to the vitality of the network of local businesses[5]. In the province of Rome alone, there are 12,417 foreign women holding entrepreneurial positions (7.6% of all women). Between 2006 and 2007, this

Tav. 20 Donne con cariche imprenditoriali per nazionalità e tipo di carica. Provincia di Roma (2006-2007)
Women with entrepreneurial positions by nationality and position: Province of Rome (2006-2007)

Tipo di carica Position	**NAZIONALITÀ**			
	Straniera/Foreign		**Italiana/**Italian	
	Variazione assoluta Absolute change	**Variazione %** % change	**Variazione assoluta** Absolute change	**Variazione %** % change
Titolari/Owners	487	12,2	18	0,0
Socie/Partners	37	1,7	-476	-1,4
Amministratrici/Administrators	382	8,3	2.593	4,3
Altre cariche/Other positions	46	6,8	247	1,6
Totale/Total	952	8,3	2.382	1,6

Fonte: elaborazioni Isri su dati Camera di Commercio di Roma
Source: Calculations by Isri using Rome Chamber of Commerce data

[4] Ibid., dato al 31 dicembre 2007/Ibid., as of 31 December 2007.
[5] Quaderni BIC Lazio, Giugno 2006 - "*Le imprese femminili a Roma*".

La componente femminile straniera ha evidenziato un tasso di crescita (8,3%) molto superiore a quello delle italiane (+1,6%), ed è risultata più pronunciata rispetto al già alto livello medio regionale e nazionale (rispettivamente 7,7% e 6,7%), confermando una specifica tendenza registrata anche in passato (Tab.3).
In virtù di queste dinamiche, è aumentato, seppur di poco, anche il peso della componente femminile straniera nell'ambito dell'imprenditoria femminile: il 10,2% (4.473) sono straniere.
Esistono forti differenze tra mortalità femminile e mortalità non femminile, che nei settori tradizionalmente femminili risultano alte. Ma vi sono anche altri settori in cui le imprese femminili, pur registrando una bassa mortalità, tendono a cessare in misura superiore alle imprese non femminili.
In particolare, la mortalità delle imprese femminili risulta particolarmente superiore a quella maschile nelle attività associative, ricreative e culturali, nelle attività di noleggio macchine, nel commercio, nell'intermediazione monetaria e finanziaria, ma anche nei servizi alla persona e nelle attività immobiliari.[6]
In termini di volume di attività le imprese femminili (dato al 31.12.07) presentano per lo più un fatturato medio di 250.000,00 euro che rappresenta un livello tendenzialmente marginale per essere competitivi e soprattutto per investire in innovazione e ricerca.

number grew by 3,320 units (2.1%).
The percentage of foreign women has grown much faster than that of Italian women (8.3% vs. 1.6%). This figure is even higher than the already high regional and national average rates (respectively 7.7% and 6.7%), confirming a local trend recorded in the past (Table 3).
As a result of these tendencies, the percentage of the foreign female component among all female entrepreneurs (10.2% or 4,473 units) has also grown, although not significantly.
There are large differences in the number of deaths of enterprises between male and female-run businesses, in part because death rates tend to be high in sectors traditionally occupied by women. Nonetheless, there are other sectors with low death rates where female-run enterprises still close down more than enterprises run by men. Specifically, the death rate of women-owned businesses is particularly higher than men's in associative, recreational and cultural activities, car rental, trade, monetary and financial intermediation, personal services, and real estate.[6]
In terms of volume of activity, women-owned enterprises have an average turnover of € 250,000.00 (as of 31 December 2007), a level which allows little opportunity to be competitive or invest in innovation and research.

6. Il lavoro non regolare

Il Lazio si connota, tra l'altro, per essere tra le regioni "top ten" per incidenza (%) delle unità di lavoro non regolare sul totale delle unità di lavoro e le donne rappresentano una componente rilevante. Elevata è la presenza di lavoratrici irregolari nell'agricoltura e nei servizi. Spesso la propensione al lavoro irregolare nasconde una situazione di disagio del nucleo familiare a cui appartiene la donna. Anche se inizialmente tale condizione di lavoro può risultare il frutto di una scelta "obbligata", in assenza di migliori opportunità, la permanenza in tale contesto lavorativo tende a con-

6. Undeclared work

Lazio is among the "top ten" regions of Italy for the incidence(%) of undeclared work units on total work units, of which women comprise a significant portion. Their presence is particularly marked among agricultural and service workers. The willingness to work illegally often reflects hardship in the woman's household. Although this working condition may be the result of a "forced" choice in the beginning, in the absence of better opportunities, these women tend to remain in clandestine jobs thereafter, as seen in the

[6] Dossier data Expo Donna 2008; Elaborazioni Isri su dati Camera di Commercio di Roma.
Expo Donna 2008 Dossier data – Calculations by Isri with Rome Chamber of Commerce data.

solidarsi nel tempo, come risulta dall'indagine sulla partecipazione femminile al lavoro nero e irregolare, condotta dall'Isfol nel 2007.
Il permanere della donna in tale condizione di lavoro – nel 50% dei casi l'irregolarità si protrae per oltre un anno – fa assumere a questa occupazione la fisionomia di una stabilità occupazionale, con percorsi professionali e di carriera poco qualificanti e con redditi che si aggirano mediamente intorno ai 400-600 euro al mese[7]. Paradossalmente il lavoro irregolare è più stabile di quello regolare!
Si accetta il lavoro irregolare e si conserva tale status, per assenza di un'opportunità migliore, per conciliare meglio i propri impegni familiari con quelli lavorativi, per assicurare alla famiglia un introito economico che consenta di non scendere nella fascia di povertà.
Elevata è la presenza di lavoratrici irregolari nell'agricoltura e nei servizi.

results of a 2007 ISFOL study on women's participation in undeclared work.
In more than 50% of cases, women stay in an undeclared job for longer than one year. This length of time gives such undeclared work a kind of job stability, though there are very few professional and career opportunities and incomes average about € 400-600 monthly[7]. Paradoxically, undeclared work is actually more stable than legal work.
Undeclared work is accepted and maintained because of the lack of better opportunities, to more effectively reconcile family and work commitments, and to guarantee the family an income sufficient to keep it above poverty level. There are many female undeclared workers in the agricultural and service sectors.

Tav. 21 Tassi di lavoro irregolare per settore di attività economica *(valore percentuale)*
Undeclared employment rates by economic sector (%)

	Lazio		Italia/Italy	
Settori/Sector	**Uomini/** Men	**Donne/** Women	**Uomini/** Men	**Donne/** Women
Agricoltura/Agriculture	28,4	39,9	32,1	35,4
Industria/Industry	17,7	7,5	7,4	5,2
Servizi/Services	10	15,6	10,7	15,7
Totale/Total	12,4	15,7	10,6	14,5
Differenze di genere/Gender gap				
Agricoltura/Agriculture	-11,5		-3,3	
Industria/Industry	10,2		2,2	
Servizi/Services	-5,6		-5	
Totale/Total	-3,3		-3,9	

Fonte: elaborazione ISFOL su dati ISTAT, censimento 2001
Fonte: Calculations by ISFOL using ISTAT data, 2001 census

7. La condizione femminile: uno spreco di risorse con conseguenze negative sulla vita economica e sociale delle famiglie e del territorio

A voler ricostruire un quadro complessivo della condizione della donna nel Lazio, si registra uno spreco di risorse umane. Dotate di maggior bagaglio forma-

7. Women's condition: a waste of resources to the detriment of the economic and social life of families and the region

In short, the condition of women in Lazio bears witness to a waste of human resources. Despite their superior educational background, women

[7] Isfol, *Dimensione di genere e lavoro sommerso*, 2007.

tivo, le donne trovano peggiori condizioni nei servizi socio-assistenziali e nel mercato del lavoro. Tale disagio ha risvolti sulla condizione di vita delle famiglie, come è testimoniato anche dai risultati rilevati dall'Istat: sebbene la metà delle famiglie del Lazio dichiari invariata la propria situazione economica nel 2006, in linea con la media nazionale, l'8,3% di esse (pari a 178 mila famiglie) percepisce tuttavia un peggioramento nelle risorse economiche, più grave di quanto registrato a livello nazionale (Italia: 5,8%). Oltre i due terzi delle famiglie, inoltre, denuncia spese troppo alte per l'abitazione (Lazio: 68,6%; Italia: 62,9%) e sono 1.150 mila le persone nel Lazio che dichiarano di non essere andate in vacanza negli ultimi 12 mesi, la metà delle quali non lo ha fatto per motivi economici (Italia: 45,4%).
Il Lazio è la regione del centro nord con il più alto tasso di povertà di famiglie "sicuramente povere", dopo il Trentino e il Friuli, con consumi inferiori all'80% della soglia di povertà (dati Istat).

encounter less favourable conditions in both social services and the labour market. These difficulties have negative repercussions on family life, as revealed by ISTAT statistics which found that although half of families in Lazio declare their economic situation to be unchanged in 2006 (in line with the national average), 8.3% of them, or a total of 178,000 families, still suffered a decrease in economic resources (exceeding the national average of 5.8%). More than two-thirds of families declared their housing expenses to be too high (68.6% in Lazio vs. 62.9% in Italy), and 1,150,000 people in Lazio stated that they had not taken a vacation in the past twelve months, half of them for economic reasons (vs. 45.4% in Italy).
Surpassed only by Trentino and Friuli, Lazio is the central-northern region with the highest rate of "very poor" families, whose consumption is 80% below poverty level, according to ISTAT.

8.Le differenze territoriali

Il territorio laziale è fortemente connotato dalla realtà romana, e tuttavia, per tracciare un quadro rispondente della situazione femminile nella regione, occorre tener conto delle diversità espresse dalle singole realtà locali.[8]

8.1 Viterbo

Nella provincia di Viterbo si registrano valori negativi nella crescita demografica (-2,1) e positivi rispetto al saldo migratorio, che registra valori doppi rispetto alla media regionale e i più elevati rispetto alle altre realtà locali (Viterbo:16,8; Lazio: 8,4); le donne rappresentano il 51,3% della popolazione residente al 1° gennaio 2007.
Il tasso di natalità è cresciuto nel tempo, ma rimane ai livelli più bassi nella graduatoria provinciale.
Il trend dell'occupazione complessiva è in costante calo e denota una situazione abbastanza critica. Anche le differenze di genere risultano accentuate (nel 2004 l'occupazione femminile faceva rilevare 26,3 punti di distacco da quella maschile, nel 2007 salgono a 27,9 punti).

8. Local differences

Lazio is strongly conditioned by the presence of Rome. Nonetheless, differences in the various localities must be taken into account in order to correctly delineate the situation of women in the region.[8]

8.1 Viterbo

The figure for demographic growth is negative in the province of Viterbo (-2.1), while net migration is positive. In fact, Viterbo's 16.8 gain is double the regional average (8.4) and higher than other localities. Women represented 51.3% of the resident population as of 1 January 2007.
Overall employment has been dropping steadily, reflecting a rather critical situation. Gender differences have also worsened: the gap between male and female employment rose from 26.3 points in 2004 to 27.9 points in 2007.

[8] L'analisi della condizione femminile a livello locale risente di carenze di fonti statistiche, viene di seguito fornito un quadro sintetico del mercato del lavoro femminile utilizzando alcuni indicatori significativi.
The analysis of the local female condition suffers from a lack of statistical sources. This section provides a concise overview of the female labour market using a number of significant indicators.

Tav. 22 Bilanci demografici per provincia 2004-2007 *(per 1.000 abitanti)*
Population balance (Province and Region) 2004-2007 *(per 1,000 inhabitants)*

	Crescita naturale Natural Growth				Saldo migratorio totale Total net migration				Crescita totale Total Growth			
	2004	2005	2006	2007*	2004	2005	2006	2007*	2004	2005	2006	2007*
Viterbo	-2,6	-3,5	-2,9	-2,1	16,5	12,6	11,2	16,8	13,9	9,1	8,3	14,7
Lazio	0,5	0,2	0,7	1,0	11,9	6,4	34,2	8,4	12,4	6,6	34,9	9,4

Fonte/ Source: Istat
*Stima/Estimated

Tav. 23 Tassi generici di migratorietà per provincia 2004-2007 *(per 1.000 abitanti)*
Migration rates (Province and Region) 2004-2007 *(per 1,000 inhabitants)*

	Saldo migratorio interno Net internal migration				Saldo migratorio con l'estero Net external migration				Saldo migratorio per altro motivo Net migration for other reasons				Saldo migratorio totale Total net migration			
	2004	2005	2006	2007*	2004	2005	2006	2007*	2004	2005	2006	2007*	2004	2005	2006	2007*
Viterbo	6,9	8,0	6,2	5,7	7,0	4,8	5,3	11,4	2,6	-0,2	-0,3	-0,3	16,5	12,6	11,2	16,8
Lazio	0,7	0,9	1,3	0,8	9,2	5,7	4,,8	8,0	1,9	-0,2	28,1	-0,4	11,9	6,4	34,2	8,4

Fonte/ Source: Istat
*Stima/Estimated

Tav. 24 Tassi generici di natalità, mortalità e nuzialità per provincia, 2004-2007 *(per 1.000 abitanti)*
Birth, death and marriage rates (Province and Region) 2004-2007 *(per 1,000 inhabitants)*

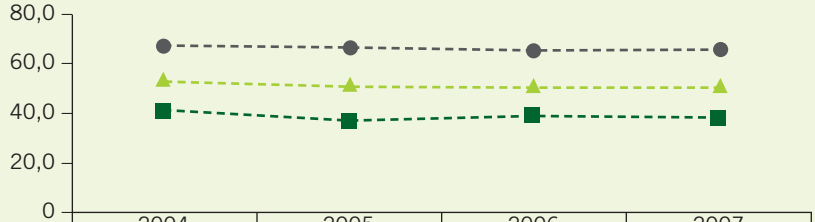
	Natalità/Birth rate				Mortalità/Death rate				Nuzialità/Marriage rate			
	2004	2005	2006	2007*	2004	2005	2006	2007*	2004	2005	2006	2007*
Viterbo	7,8	7,7	8,2	8,3	10,4	11,2	11,1	10,4	4,6	4,7	4,3	3,7
Lazio	9,9	9,6	9,8	9,8	9,4	9,4	9,1	8,8	5,3	5,2	5,0	4,2

Fonte/ Source: Istat
*Stima/Estimated

Sul versante della disoccupazione la situazione a Viterbo si presenta ugualmente problematica: ad eccezione del 2006 – che vede un calo del tasso complessivo – il trend è in costante crescita. Mentre per gli uomini si assiste a un miglioramento della disoccupazione nel primo triennio (2004-2006) e solo nel 2007 cambia la tendenza per riattestarsi su valori analoghi al 2004, per le donne è quasi costante il peggioramento della situazione, ad eccezione del 2006, al

The unemployment situation in Viterbo is equally problematic: figures have been rising constantly, with the exception of 2006. Men's unemployment rates fell in the first three-year period (2004-2006), but this trend reversed in 2007, bringing figures back up to the 2004 levels. Women's rates, on the other hand, have worsened almost constantly, except in 2006. This in turn has increased the gender gap from

Graf. 1 Tassi di occupazione Viterbo, per genere, 2004-2007
Employment rate by gender: Viterbo 2004-2007



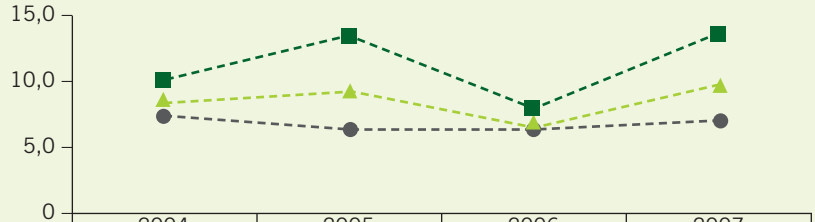
	2004	2005	2006	2007
Uomini/Men	68,2	67,3	65,8	66,3
Donne/Women	41,9	37,7	38,9	38,4
Media/Average	55,1	52,5	52,4	52,4

Fonte: elaborazione Agenzia Lazio Lavoro su dati Istat
Source: Calculations by Agenzia Lazio Lavoro using ISTAT data

punto che le differenze di genere si acuiscono (da 2,7 punti di divario nel 2004 si passa a 6,5 punti nel 2007), con un tasso di disoccupazione che è quasi doppio rispetto a quello maschile nel 2007.
Assai consistente è la componente femminile che non partecipa al mercato del lavoro: il relativo tasso di inattività è pari al 66,8%, tra i più elevati nel territorio regionale, con punte accentuate per le classi centrali di età (35-44 e 45-55 anni) e con differenze di genere veramente marcate (da 33 a 43 punti).

2.7 points in 2004 to 6.5 points in 2007. Women's unemployment rates were almost double that of men in 2007.
The number of women not participating in the labour market is quite high. At 66.8%, their inactivity rate is among the highest in the region, with peak levels among the middle age ranges (34-44 and 45-55) and with very significant gender differences (from 33 to 43 points).

Graf. 2 Tassi di disoccupazione Viterbo, per genere, 2004-2007
Unemployment rate by gender: Viterbo 2004-2007



	2004	2005	2006	2007
Uomini/Men	7,3	6,2	6,2	7,1
Donne/Women	10,0	13,4	7,8	13,6
Media/Average	8,3	9,0	6,8	9,6

Fonte: elaborazione Agenzia Lazio Lavoro su dati Istat
Source: Calculations by ALL using ISTAT data

Tav. 25 Tasso di inattività per classe di età, regione e provincia di Viterbo - Media 2007 *(valori percentuali)*
Inactivity rates by age bracket and gender (Province and Region): 2007 *(percentage)*

	15-24 anni years old	**25-34 anni** years old	**35-44 anni** years old	**45-54 anni** years old	**55 e oltre/** and over	**Totale/**Total **15-64 anni** years old	**Totale** Total
Uomini e donne/Men and women							
Lazio	72,7	21,9	19,7	23,1	82,7	36,2	49,5
Viterbo	80,1	24,4	20,7	24,8	88	42	55,5
Uomini/Men							
Lazio	69	13	5	6,5	74,5	24,3	37,8
Viterbo	76,6	18	5	2,7	80,7	28,6	43,5
Donne/Women							
Lazio	76,5	30,7	34	38,8	89,2	47,6	60,1
Viterbo	83,6	30,6	37,5	45,8	94,1	55,5	66,8
Differenza uomini e donne/Men and women difference							
Lazio	-7,5	-17,7	-29	-32,3	-14,7	-23,3	-22,3
Viterbo	-7	-12,6	-32,5	-43,1	-13,4	-26,9	-23,3

Fonte: elaborazione Agenzia Lazio Lavoro su dati Istat, Rilevazione continua sulle forze di lavoro
Source: Calculations by Agenzia Lazio Lavoro using ISTAT data, Rilevazione continua sulle forze di lavoro

Con riferimento alle fuoriuscite non volontarie dal lavoro esiste una forte incidenza del personale femminile nelle fasce centrali di età, presente nei dati di flusso in ingresso nelle liste di mobilità. Viterbo fa registrare il valore più elevato nelle fasce dai 30 ai 39 anni, con il 43,1% di donne sul totale delle persone licenziate in questa fascia.
Una connotazione positiva invece si ha con riferimento al bacino dei lavoratori socialmente utili nel territorio viterbese, che ha visto un forte impegno da parte degli enti locali nella stabilizzazione del personale. Al 31.12.2007 la provincia ricopre il primo posto nella graduatoria regionale per la minor incidenza della componente femminile nel proprio bacino.
Da ultimo si segnala la componente femminile intercettata dai servizi per l'impiego, che è pari al 61,1% dell'utenza complessiva che ha presentato ai CPI della provincia la dichiarazione di immediata disponibilità al lavoro.

As regards lay-offs, the incidence on flow data of female workers entering the mobility lists is especially high in the middle age brackets. In Viterbo, the highest incidence of women among all persons laid-off is found among those aged 30-39 (43.1%).
On the other hand, the pool of socially useful workers in Viterbo is a positive element which local authorities have worked hard to stabilize. As of 31 December 2007, the province had the lowest incidence of women among these workers in the region.
Finally, the number of women using the employment services is high. In fact, women represent 61.1% of all users who submitted a statement of their immediate availability for work to the provincial employment service (CPI).

Tav. 26 Ingressi in mobilità Viterbo 2007/New registration on mobility lists: 2007

Ingressi Entry onto mobility lists 2007	<25	25-29	30-39	40-49	>50	Totale Total
Donne/Women						
Viterbo	6	22	75	44	16	163
Incidenza/Incidence	30,00	35,48	43,10	28,21	19,51	33,00
Uomini/Men						
Viterbo	14	40	99	112	66	331
Incidenza/Incidence	70,00	64,52	56,90	71,79	80,49	67,00
Donne/Women+Uomini/Men						
Viterbo	20	62	174	156	82	494
Incidenza/Incidence	100,0	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

Fonte/ Source: Agenzia Lazio Lavoro

Tav. 27 LSU per provincia e sesso/LSU by province and sex

	Uomini/ Men	%	Donne/Women	%	Totale/ Total
Viterbo	21	58,33	15	41,67	36
Lazio	994	32,10	2.103	67,90	3.097

Fonte: elaborazione Agenzia Lazio Lavoro su dati enti utilizzatori che hanno chiesto la proroga dal 1.7 al 31.12.0007
Source: Calculations by ALL using data from user institutions that have requested an extension from 1 July to 31 December 2007

Tav. 28 Iscritti al 30.06.2007 immediatamente disponibili al lavoro ex Dlgs 181
Registered up to 30 June 2007, as available immediately for work, ex Dlgs 181

Viterbo	Provincia/Province		
	Uomini/Men	Donne/Women	Uomini/Men+Donne/Women
<25 anni/years	3.754	4.203	7.957
❒25 anni/years	13.682	23.208	36.890
❒❒❒	17.436	27.411	44.847
di cui extrac/of whom non-EU	2.538	3.307	5.845

Fonte: elaborazione Agenzia Lazio Lavoro su dati forniti dalla provincia
Source: Calculations by Agenzia Lazio Lavoro using data provided by the Province

8.2 Rieti

Nella provincia di Rieti si registrano valori negativi nella crescita demografica (-3,3) e positivi rispetto al saldo migratorio, che registra valori superiori alla media regionale (Rieti:11,8; Lazio: 8,4); le donne rappresentano il 51,1% della popolazione residente al 1° gennaio 2007.

8.2 Rieti

The figure for demographic growth is negative in the province of Rieti (-3.3). Net migration is positive, however, and in fact Rieti's 11.8 gain exceeded the regional average (8.4). Women represented 51.1% of the resident population as of 1 January 2007.

Il tasso di natalità nella provincia di Rieti si attesta intorno all'8,1 per mille abitanti, con il valore più basso sul territorio laziale.

At 8.1 per thousand inhabitants, the birth rate in the province of Rieti is the lowest in Lazio.

Tav. 29 Bilanci demografici per provincia 2004-2007 *(per 1.000 abitanti)*
Population balance 2004-2007 *(per 1,000 inhabitants)*

	Crescita naturale Natural Growth				Saldo migratorio totale Total net migration				Crescita totale Total Growth			
	2004	2005	2006	2007*	2004	2005	2006	2007*	2004	2005	2006	2007*
Rieti	-3,4	-3,4	-3,6	-3,3	13,0	10,8	7,1	11,8	9,6	7,4	3,5	8,5
Lazio	0,5	0,2	0,7	1,0	11,9	6,4	34,2	8,4	12,4	6,6	34,9	9,4

Fonte/ Source: Istat
*Stima/Estimated

Tav. 30 Tassi generici di migratorietà per provincia 2004-2007 *(per 1.000 abitanti)*
Migration rates 2004-2007 *(per 1,000 inhabitants)*

	Saldo migratorio interno Net internal migration				Saldo migratorio con l'estero Net external migration				Saldo migratorio per altro motivo Net migration for other reasons				Saldo migratorio totale Total net migration			
	2004	2005	2006	2007*	2004	2005	2006	2007*	2004	2005	2006	2007*	2004	2005	2006	2007*
Rieti	5,8	6,4	3,5	3,3	5,8	4,9	4,5	9,0	1,4	-0,5	-0,9	-0,5	1300	10,8	7,1	11,8
Lazio	0,7	0,9	1,3	0,8	9,2	5,7	4,8	8,0	1,9	-0,2	28,1	-0,4	11,9	6,4	34,2	8,4

Fonte/ Source: Istat
*Stima/Estimated

Tav. 31 Tassi generici di natalità, mortalità e nuzialità per provincia, 2004-2007 *(per 1.000 abitanti)*
Birth, death and marriage rates by province 2004-2007 *(per 1,000 inhabitants)*

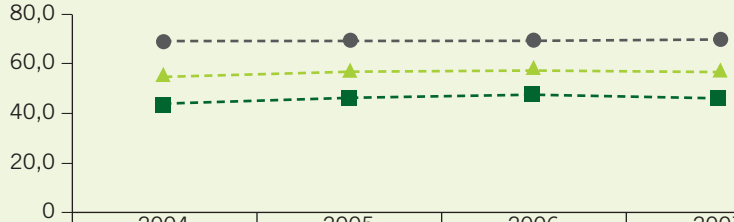
	Natalità/Birth rate				Mortalità/Death rate				Nuzialità/Marriage rate			
	2004	2005	2006	2007*	2004	2005	2006	2007*	2004	2005	2006	2007*
Rieti	7,8	7,	8,1	8,0	11,2	11,0	11,7	11,3	4,8	4,6	4,1	3,8
Lazio	9,9	9,6	9,8	9,8	9,4	9,4	9,1	8,8	5,3	5,2	5,0	4,2

Fonte/ Source: Istat
*Stima/Estimated

Le dinamiche occupazionali degli ultimi anni fanno registrare complessivamente una situazione in crescita, che tuttavia nel 2007 si attenua, per ritornare sui livelli del 2005. Con riferimento ai sessi, il quadro è più variegato: per gli uomini la situazione è abbastanza stabile, anche se in lieve calo da un anno all'altro, ad

In recent years, employment rates have generally been increasing, although they fell back to their 2005 levels in 2007. There are gender differences in this regard, however. Male employment rates have been basically stable with a slight drop from one year to the

Graf. 3 Tassi di occupazione Rieti, 15-64 anni, per genere, 2004-2007
Employment rates by gender: Rieti 2004-2007



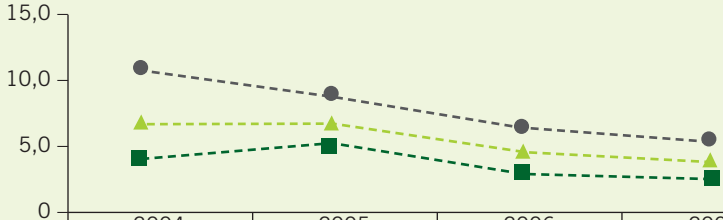
	2004	2005	2006	2007
Uomini/Men	69,5	69,4	69,0	69,9
Donne/Women	43,9	46,5	47,9	45,9
Media/Average	56,8	58,0	58,5	58,0

Fonte: elaborazione Agenzia Lazio Lavoro su dati Istat
Source: Calculations by ALL using Istat

eccezione del miglioramento a cui si assiste nel 2007. Per le donne, viceversa, si registra il miglioramento dei livelli occupazionali, che solo nel 2007 sono in calo, ma in generale si perviene a un contenimento delle differenze di genere (25,6 punti in meno nel 2004 e 24 nel 2007).
In netto miglioramento il quadro della disoccupazione complessiva a Rieti: sebbene nel primo biennio la situazione sia invariata, dal 2006 i segnali positivi si fanno sentire con un calo consistente che continua, anche se in misura inferiore, nel 2007. Per gli uomini l'andamento è meno lineare, poiché nel 2005 il tasso è dapprima in salita, poi scende nel 2006 e 2007; nel quadriennio si rileva un decremento di un punto percentuale nella disoccupazione maschile. Per le donne le dinamiche sono di sicuro più significative, poiché evidenziano un continuo calo del tasso, che quasi si dimezza dal 2004 al 2007; ovviamente anche le differenze di genere ne risentono positivamente, al punto da far rilevare lo scarto inferiore rispetto alle altre realtà provinciali (2,1 punti percentuali).

next (except for a rise in 2007) whereas women's rates have been improving, except in 2007. In general, this has resulted in a slight improvement in the gender gap (from 25.6 points in 2004 to 24 points in 2007).
The overall unemployment situation in Rieti is improving to a large extent. Whereas the situation was stagnant in the first two-year period, beginning in 2006 unemployment decreased considerably, and continued to drop in 2007, although less steeply. Men's rates fluctuated more than women's, with unemployment rising in 2005 and then falling in 2006 and 2007. Over the four-year period, unemployment among men dropped one percentage point while the change in women's rates was much more significant. In fact, women's unemployment dropped continually to the point where 2007 figures were almost half those of 2004. This obviously had positive repercussions on the gender gap, which at 2.1% is lower than that of other localities in the province.

Graf. 4 Tassi di disoccupazione Rieti, per genere, 2004-2007
Unemployment rate by sex - Rieti 2004-2007



	2004	2005	2006	2007
Uomini/Men	5,6	6,5	4,9	4,5
Donne/Women	11,2	9,7	7,5	6,6
Media/Average	7,8	7,8	5,9	5,3

Fonte: elaborazione Agenzia Lazio Lavoro su dati Istat
Source: Calculations by ALL using ISTAT data

Assai consistente la presenza della componente femminile inattiva nella provincia, pari al 64,7%, con punte elevate particolarmente per le fasce giovanili (25-34 anni e 35-44), che fanno registrare anche le maggiori disuguaglianze di genere (dai 24 ai 30 punti percentuali).

There are quite large numbers of inactive women in the province. Indeed, they represent 64.7% of the inactive population, with values peaking among the younger age brackets (25-34 and 35-44), among whom the gender gap is also worse (from 24 to 30 percentage points).

Tav. 32 Tasso di inattività per classe di età, regione e provincia di Rieti - Media 2007 *(valori percentuali)*
Inactivity rate by age bracket *(Region and Province) - 2007 (percentage)*

	15-24 anni years old	25-34 anni years old	35-44 anni years old	45-54 anni years old	55 e oltre/ and over	Totale/Total 15-64 anni years old	Totale Total
Uomini e donne/Men and women							
Lazio	72,7	21,9	19,7	23,1	82,7	36,2	49,5
Rieti	74,5	23,6	19,6	21	86,2	38,7	54
Uomini/Men							
Lazio	69	13	5	6,5	74,5	24,3	37,8
Rieti	68,4	12	4,2	8,6	80,6	26,7	42,7
Donne/Women							
Lazio	76,5	30,7	34	38,8	89,2	47,6	60,1
Rieti	80,4	35,5	35,1	35,2	90,8	50,9	64,7
Differenza uomini e donne/Men and women difference							
Lazio	-7,5	-17,7	-29	-32,3	-14,7	-23,3	-22,3
Rieti	-12	-23,5	-30,9	-26,6	-10,2	-24,2	-22

Fonte: elaborazione Agenzia Lazio Lavoro su dati Istat, *Rilevazione continua sulle forze di lavoro*
Source: Calculations by Agenzia Lazio Lavoro using ISTAT data, *Rilevazione continua sulle forze di lavoro*

Con riferimento alle fuoriuscite non volontarie dal lavoro, i dati mostrano una forte incidenza del personale femminile nelle fasce giovanili di età, presente nei dati di flusso in ingresso nelle liste di mobilità. Rieti fa registrare il valore più elevato nelle fasce al di sotto dei 25 anni, con il 45,4% di donne sul totale delle persone licenziate in questa fascia.

In Viterbo, the highest incidence of women among all persons laid-off is found.
As regards lay-offs, the incidence on flow data of female workers entering the mobility lists is especially high in the younger brackets. In Rieti, the highest incidence is recorded among those under the age of 25. Women represent 45.4% of all persons laid-off within this age bracket.

Tav. 33 Ingressi in mobilità Rieti 2007/New registrations on mobility lists, Rieti: 2007

Ingressi Entries onto mobility lists 2007	**<25**	**25-29**	**30-39**	**40-49**	**>50**	**Totale** Total
Donne/Women						
Rieti	5	4	14	9	19	51
Incidenza/Incidence	45,45	28,57	26,42	18,37	38,00	28,81
Uomini/Men						
Rieti	6	10	39	40	31	126
Incidenza/Incidence	54.55	71.43	73.58	81.63	62.00	71.19
Donne/Women+Uomini/Men						
Rieti	11	14	53	49	50	177
Incidenza/Incidence	100,0	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

Fonte/ Source: Agenzia Lazio Lavoro

Una connotazione negativa si ha con riferimento al bacino dei lavoratori socialmente utili nel territorio reatino, che ancora risente delle difficoltà da parte degli enti locali a completare i processi di stabilizzazione del personale. Al 31.12.2007 Rieti ricopre il secondo posto nella graduatoria delle province laziali – il primato spetta a Roma – per la maggior incidenza della componente femminile nel proprio bacino (75,7% di donne).

The pool of socially useful workers is problematic in Rieti, which still suffers from the problems experienced by the local authorities attempting to stabilize this personnel. As of 31 December 2007, Rieti was second in the province of Lazio (after Rome) in terms of the incidence of women in this category (75.7%).

Tav. 34 LSU per provincia e sesso/LSU by province and sex

	Uomini/ Men	**%**	**Donne/**Women	**%**	**Totale/** Total
Rieti	244	24,28	761	75,72	1.005
Lazio	994	32,10	2.103	67,90	3.097

Fonte: elaborazione Agenzia Lazio Lavoro su dati enti utilizzatori che hanno chiesto la proroga dal 1.7 al 31.12.0007
Source: Calculations by ALL using data from user institutions that have requested an extension from 1 July to 31 December 2007

Da ultimo si segnala la componente femminile intercettata dai servizi per l'impiego, che è pari al 59% dell'utenza complessiva che ha presentato ai CPI della provincia la dichiarazione di immediata disponibilità al lavoro.

The final statistic regards women using the employment services. In fact, women represent 59% of all users who submitted a statement of their immediate availability for work to the provincial employment service (CPI).

Tav. 35 Iscritti al 31.12.2006 immediatamente disponibili al lavoro ex Dlgs 181
Registered, up to 31.12.2006, as available immediately for work, ex Dlgs 181

	Rieti			Poggio Mirteto			Provincia		
	Uomini Men	Donne Women	U/D M/W	Uomini Men	Donne Women	U/D M/W	Uomini Men	Donne Women	U/D M/W
<25 anni/years	1.794	1.883	3.677	836	849	1.685	2.630	2.732	5,362
❒25 anni/years	6.308	9.945	16.253	2.625	4.327	6.952	8.933	14.272	23.205
❒❒❒	8.102	11.828	19.930	3.461	5.176	8.637	11.563	17.004	28.567
di cui extrac of whom non-EU	385	464	849	214	273	487	599	737	1.336

Fonte: elaborazione Agenzia Lazio Lavoro su dati forniti dalla provincia
Source: Calculations by Agenzia Lazio Lavoro with data provided by the Province

8.3 Roma

La provincia di Roma, insieme a quella di Latina, è l'unica a far registrare valori positivi sia nella crescita demografica (1,6) che nel saldo migratorio; quest'ultimo tuttavia mostra valori inferiori alla media regionale (Roma:7,5; Lazio: 8,4); le donne rappresentano il 52,2% della popolazione residente al 1° gennaio 2007.

8.3 Rome

The Provinces of Rome and Latina are the only ones to register positive values in both demographic growth (Rome 1.6) and net migration. Nonetheless, Rome's net migration (7.5) is lower than the regional average (8.4). Women represented 52.2% of the resident population as of 1 January 2007.

Tav. 36 Bilanci demografici per provincia 2004-2007 *(per 1.000 abitanti)*
Population balance (Province and Region) 2004-2007 *(per 1,000 inhabitants)*

	Crescita naturale Natural Growth				Saldo migratorio totale Total net migration				Crescita totale Total Growth			
	2004	2005	2006	2007*	2004	2005	2006	2007*	2004	2005	2006	2007*
Roma	0,9	0,7	1,3	1,6	12,3	5,5	44,8	7,5	13,2	6,2	46,1	9,1
Lazio	0,5	0,2	0,7	1,0	11,9	6,4	34,2	8,4	12,4	6,6	34,9	9,4

Fonte/ Source: Istat
*Stima/Estimated

Il tasso di natalità è il più elevato nel Lazio (10,2 per mille abitanti) e supera anche la media nazionale.
La situazione occupazionale complessiva nel contesto

The Province of Rome's birth rate is the highest in Lazio (10.2 per 1000 inhabitants) and also exceeds the national average.

della provincia di Roma è positiva: costante è la crescita nel quadriennio in esame. Per entrambi i sessi il bilancio 2004-2007 vede tassi in crescita, ad eccezione di una fase in controtendenza nel 2005 per gli uomini e nel 2006 per le donne.
Tuttavia le differenze di genere non si attenuano nel corso del tempo e permane un distacco su valori pari a 21,3 punti percentuali; il divario resta comunque sui valori più bassi in ambito regionale.

The overall employment situation in the province of Rome is positive, registering growth throughout the four-year period in question. Indeed, both men and women's rates increased during the 2004-2007 period, with the exception of a downturn for men in 2005 and for women in 2006.
Nonetheless, the gender gap did not diminish over time, remaining at 21.3 percentage points. This figure, however, is among the lowest in the region.

Tav. 37 Tassi generici di migratorietà per provincia 2004-2007 *(per 1.000 abitanti)*
Migration rates (Province and Region) 2004-2007 *(per 1,000 inhabitants)*

	Saldo migratorio interno Net internal migration				**Saldo migratorio con l'estero** Net external migration				**Saldo migratorio per altro motivo** Net migration for other reasons				**Saldo migratorio totale** Total net migration			
	2004	2005	2006	2007*	2004	2005	2006	2007*	2004	2005	2006	2007*	2004	2005	2006	2007*
Roma	-0,3	-0,3	0,7	0,2	10,7	6,5	5,5	7,9	1,9	-0,7	38,6	-0,6	12,3	5,5	44,8	7,5
Lazio	0,7	0,9	1,3	0,8	9,2	5,7	4,8	8,0	1,9	-0,2	28,1	-0,4	11,9	6,4	34,2	8,4

Fonte/ Source: Istat
*Stima/Estimated

Tav. 38 Tassi generici di natalità, mortalità e nuzialità per provincia, 2004-2007 *(per 1.000 abitanti)*
Birth, death and marriage rates (Province and Region) 2004-2007 *(per 1,000 inhabitants)*

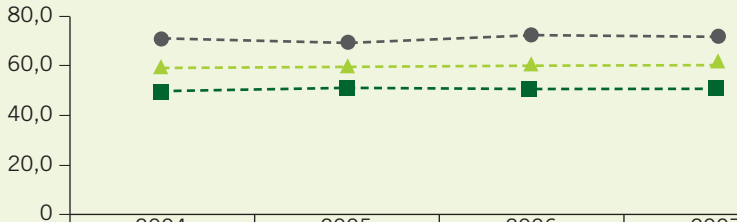
	Natalità/Birth rate				**Mortalità/**Death rate				**Nuzialità/**Marriage rate			
	2004	2005	2006	2007*	2004	2005	2006	2007*	2004	2005	2006	2007*
Roma	10,4	10,0	10,2	10,2	9,5	9,3	8,9	8,6	5,6	5,4	5,3	4,4
Lazio	9,9	9,6	9,8	9,8	9,4	9,4	9,1	8,8	5,3	5,2	5,0	4,2
Italia/Italy	9,7	9,5	9,5	9,5	9,4	9,7	9,5	9,4	4,3	4,3	4,2	4,1

Fonte/Source: Istat
*Stima/Estimated

Anche il tasso di disoccupazione fa rilevare una dinamica complessivamente positiva a Roma, particolarmente accentuata nell'ultimo anno. Il calo è costante per entrambi i sessi, ad eccezione del 2005 per gli uomini e del 2006 per le donne. Nel corso del tempo si attenuano anche le differenze di genere (da 3,5 punti percentuali in più per le donne nel 2004 si passa a 2,2 nel 2007). Insieme a Rieti la provincia di Roma fa rilevare il minor divario tra sessi nei tassi di disoccupazione.

The trend in unemployment rates in Rome is generally positive, especially in the past year. Levels have dropped steadily among both sexes, with the exception of 2005 for men and 2006 for women. Gender differences have fallen over time from 3.5 percentage points higher female unemployment in 2004 to 2.2 points in 2007. Along with Rieti, Rome has the lowest unemployment gender gap in the region.

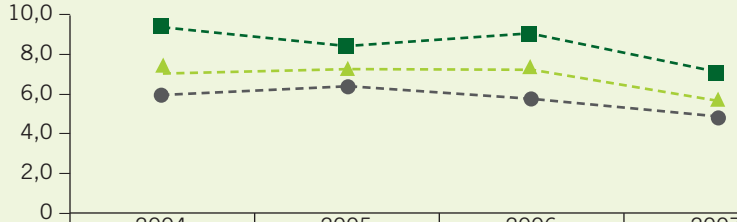
Graf. 5 Tassi di occupazione Roma, 15-64 anni, per genere, 2004-2007
Employment rate Rome, 15-64 wears old, by gender: 2004-2007



	2004	2005	2006	2007
Uomini/Men	71,3	70,1	72,5	72,8
Donne/Women	50,1	51,5	51,0	51,5
Media/Average	60,4	60,5	61,4	61,9

Fonte: elaborazione Agenzia Lazio Lavoro su dati Istat
Source: Calculations by ALL using ISTAT data

Graf. 6 Tassi di disoccupazione Roma, per genere, 2004-2007
Unemployment rate by gender: Rome, 2004-2007



	2004	2005	2006	2007
Uomini/Men	6,0	6,4	5,9	4,9
Donne/Women	9,5	8,4	9,1	7,1
Media/Average	7,5	7,3	7,2	5,8

Fonte: elaborazione Agenzia Lazio Lavoro su dati Istat
Source: Calculations by ALL using ISTAT data

Nonostante i tassi di inattività a Roma siano i più bassi del territorio laziale, la maggioranza delle donne risulta ancora inattiva nella provincia (57,7%), con punte più accentuate per le fasce più adulte (45-54 anni), che fanno registrare anche le maggiori disuguaglianze di genere (29,3 punti percentuali).
Con riferimento alle fuoriuscite non volontarie dal lavoro si rileva una maggior incidenza del personale femminile nelle fasce giovanili di età, evidenziato nei dati di flusso in ingresso nelle liste di mobilità. Roma fa registrare il valore più elevato nelle fasce di età dai

Although Rome's inactivity rates are the lowest in Lazio, the majority of women in the province are still inactive (57.7%). The rates are highest among older age brackets (45-54), where the gender gap is also greater (29.3 percentage points).
As regards lay-offs, the incidence on flow data of female workers entering the mobility lists is especially high in the younger brackets. The highest incidence in Rome is recorded among those aged 25-29. Within

Tav. 39 Tasso di inattività per classe di età, regione e provincia di Roma - Media 2007 *(valori percentuali)*
Incentivity rate by age bracket, province and region of Rome - Avarage 2007 *(valori percentuali)*

	15-24 anni years old	25-34 anni years old	35-44 anni years old	45-54 anni years old	55 e oltre/ and over	Totale/Total 15-64 anni years old	Totale Total
Uomini e donne/Men and women							
Lazio	72,7	21,9	19,7	23,1	82,7	36,2	49,5
Roma	73,5	20,7	17,5	21,1	81,2	34,3	47,8
Uomini/Men							
Lazio	69	13	5	6,5	74,5	24,3	37,8
Roma	70,7	12,7	4,6	5,8	72,2	23,4	36,6
Donne/Women							
Lazio	76,5	30,7	34	38,8	89,2	47,6	60,1
Roma	76,3	28,2	30,2	35,1	88	44,6	57,7
Uomini e donne differenza/Men and women difference							
Lazio	-7,5	-17,7	-29	-32,3	-14,7	-23,3	-22,3
Roma	-5,6	-15,5	-25,6	-29,3	-15,8	-21,1	-21,1

Fonte: elaborazione Agenzia Lazio Lavoro su dati Istat, Rilevazione continua sulle forze di lavoro
Source: Calculations by Agenzia Lazio Lavoro with data from Istat, Rilevazione continua sulle forze di lavoro

Tav. 40 Ingressi in mobilità Roma 2007/New registrations on mobility lists by gender, Roma: 2007

Ingressi Entries onto mobility lists 2007	<25	25-29	30-39	40-49	>50	Totale Total
Donne/Women						
Roma	88	256	802	529	436	2.111
Incidenza U e D su totale per fasce età Incidence M and W on total by age bracket	38,26	44,99	39,45	32,82	28,80	35,43
Uomini/Men						
Roma	142	313	1.231	1.083	1.078	3.847
Incidenza U e D su totale per fasce età Incidence M and W on total by age bracket	61,74	55,01	60,55	67,18	71,20	64,57
Donne/Women+Uomini/Men						
Roma	230	569	2.033	1.612	1.514	5.958
Incidenza/Incidence	100,0	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

Fonte/ Source: Agenzia Lazio Lavoro

25 ai 29 anni, con il 45% di donne sul totale delle persone licenziate in questa fascia.
Una connotazione positiva si ha con riferimento al bacino dei lavoratori socialmente utili nel territorio romano, che ha visto in questi anni l'impegno degli enti locali a stabilizzare, attraverso le assunzioni, il personale destinato a svolgere attività socialmente utili. Al 31.12.2007 Roma

this bracket, women represent 45% of all persons laid-off.
The pool of socially useful workers in Rome is a positive element and local authorities have worked to stabilize such personnel by new hiring. As of 31 December 2007, Rome had the highest incidence of women among these

Tav. 41 LSU per genere, provincia di Roma, 2007
LSU by gender: Province of Rome 2007

	Uomini/ Men	%	Donne/Women	%	Totale/ Total
Roma	62	23,85	198	76,15	260
Lazio	994	32,10	2.103	67,90	3.097

Fonte: elaborazione Agenzia Lazio Lavoro su dati enti utilizzatori che hanno chiesto la proroga dal 1.7 al 31.12.0007
Source: Calculations by ALL using data from user institutions that have requested an extension from 1 July to 31 December 2007

comunque ricopre il primo posto nella graduatoria provinciale per la maggior incidenza della componente femminile nel proprio bacino (76,1% di donne).
Da ultimo si segnala la componente femminile intercettata dai servizi per l'impiego, che è pari al 62% dell'utenza complessiva che ha presentato ai CPI della provincia la dichiarazione di immediata disponibilità al lavoro.

workers in the province (76.1%).
The final statistic regards women using the employment services. In fact, women represent 62% of all users who submitted a statement of their immediate availability for work to the provincial employment service (CPI).

Tav. 42 Iscritti al 31.12.2005 immediatamente disponibili al lavoro ex Dlgs 181
Registered, up to 31 December 2005, as available immediately for work ex Dlgs 181

	ITALIANI/ITALIANS					STRANIERI/FOREIGNERS				
	Uomini Men	%	Donne Women	%	Totale Total	Uomini Men	%	Donne Women	%	Totale Total
Albano Laziale	3.857	37,63	6.394	62,37	10.251	169	39,67	257	60,33	426
Civitavecchia	6.793	36,50	11.818	63,50	18.611	393	37,72	649	62,28	1042
Colleferro	4.038	37,36	6.769	62,64	10.807	137	40,41	202	59,59	339
Dragoncello	13.554	39,88	20.430	60,12	33.984	772	46,34	894	53,66	1666
Fascati	6.996	39,56	10.690	60,44	17.686	307	43,61	397	56,39	704
Monterotondo	4.269	34,34	8.158	65,65	12.427	231	39,55	353	60,45	584
Morlupo	3.070	37,74	5.065	62,26	8.135	286	47,35	318	52,65	604
Palestrina	3.084	37,95	5.043	62,05	8.127	134	39,41	206	60,59	340
Pomezia	7.186	37,90	11.773	62,10	18.959	637	46,33	738	53,67	1375
Primavalle	834	37,08	1.415	62,92	2.249	17.824	39,57	27.224	60,43	45.048
Roma 1 (Cinecittà)	41.446	37,80	68.187	62,20	109.633	2.866	43,45	3730	56,55	6.596
Roma Torre Angela	801	35,24	1.472	64,76	2.273	83	28,92	204	71,08	287
Tiburtino	18.261	39,65	27.798	60,35	46.059	476	34,32	911	65,68	1.387
Tivoli	9.160	35,26	16.817	64,74	25.977	391	37,52	651	62,48	1.042
Velletri	4.089	37,98	6.677	62,02	10.766	202	44,10	256	55,90	458
Tot.provincia/province	127.438	37,93	208.506	62,07	335.944	24.908	40,24	36.990	59,76	61.898

Fonte: Isfol, monitoraggio SPI 2006-2007/Source: Isfol, SPI Monitoring 2006-2007

8.4 Latina

Nella provincia di Latina si registrano valori positivi sia nella crescita demografica (2,0) che nel saldo migratorio (11,4); le donne rappresentano il 51,0% della popolazione residente al 1° gennaio 2007.

8.4 Latina

The province of Latina has positive values for both demographic growth (2.0) and net migration (11.4). Women represented 51% of the resident population as of 1 January 2007.

Il tasso di natalità è elevato (9,6 per mille abitanti) e pone la provincia di Latina al secondo posto, dopo Roma, nella graduatoria regionale.

The birth rate in Latina is high (9.6 per 1000 inhabitants); indeed, in the entire Region, only Rome has a higher birth rate.

Tav. 43 Bilanci demografici per provincia 2004-2007 *(per 1.000 abitanti)*
Population balance (Province and Region) 2004-2007 *(per 1,000 inhabitants)*

	Crescita naturale Natural Growth				Saldo migratorio totale Total net migration				Crescita totale Total Growth			
	2004	2005	2006	2007*	2004	2005	2006	2007*	2004	2005	2006	2007*
Latina	1,9	1,4	1,7	2,0	13,0	7,7	6,2	11,4	14,9	9,1	7,9	13,4
Lazio	0,5	0,2	0,7	1,0	11,9	6,4	34,2	8,4	12,4	6,6	34,9	9,4

Fonte/Source: Istat
*Stima/Estimated

Tav. 44 Tassi generici di migratorietà per provincia 2004-2007 *(per 1.000 abitanti)*
Migration rates by province 2004-2007 *(per 1.000 inhabitants)*

	Saldo migratorio interno Net internal migration				Saldo migratorio con l'estero Net external migration				Saldo migratorio per altro motivo Net migration for other reasons				Saldo migratorio totale Total net migration			
	2004	2005	2006	2007*	2004	2005	2006	2007*	2004	2005	2006	2007*	2004	2005	2006	2007*
Latina	3,9	4,4	3,1	2,4	5,9	3,2	2,9	9,1	3,2	0,1	0,2	-0,1	13,0	7,7	6,2	11,4
Lazio	0,7	0,9	1,3	0,8	9,2	5,7	4,8	8,0	1,9	-0,2	28,1	-0,4	11,9	6,4	34,2	8,4

Fonte/Source: Istat
*Stima/Estimated

Tav. 45 Tassi generici di natalità, mortalità e nuzialità per provincia, 2004-2007 *(per 1.000 abitanti)*
Birth, death and marriage rates by province 2004-2007 *(per 1,000 inhabitants)*

	Natalità/Birth rate				Mortalità/Death rate				Nuzialità/Marriage rate			
	2004	2005	2006	2007*	2004	2005	2006	2007*	2004	2005	2006	2007*
Latina	9,7	9,4	9,8	9,6	7,8	8,0	8,1	7,6	4,5	4,5	4,2	3,6
Lazio	9,9	9,6	9,8	9,8	9,4	9,4	9,1	8,8	5,3	5,2	5,0	4,2

Fonte/Source: Istat
*Stima/Estimated

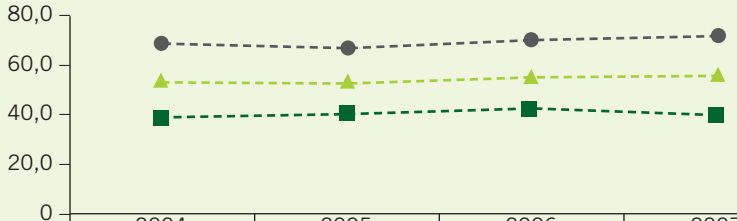
A Latina la situazione occupazionale nel quadriennio appare instabile: i tassi scendono e salgono lievemente da un anno all'altro, anche se il bilancio complessivamente è positivo. Sono soprattutto i maschi a registrare una vera e propria crescita occupazionale

The employment situation in Latina was unstable over the four-year period; rates rose and fell slightly from one year to the next, although the overall balance is positive. Male employment, in particular, registered constant,

costante, ad eccezione del lieve calo nel 2005; mentre l'occupazione femminile appare instabile nei suoi tassi occupazionali; nel 2007 il tasso occupazionale è in diminuzione ed è pari ai valori registrati nel 2007. Le differenze di genere sono assai marcate e si acuiscono nel tempo (da 28,9 punti nel 2004 a 31,6 nel 2007), con un divario che pone la provincia di Latina, insieme a quella di Frosinone, nei primi posti della graduatoria regionale.

substantial growth, with the exception of a slight drop in 2005. Female employment rates, on the other hand, fluctuated, with employment falling in 2007 to the level of 2007.
The gender gap is quite high and has increased over time from 28.9 points in 2004 to 31.6 points in 2007. In fact, along with Frosinone, Latina has the largest gender gap in the region.

Graf. 7 Tassi di occupazione Latina 15-64 anni, per genere, 2004-2007
Employment rates Latina, 15-64 years old, by gender: 2004-2007



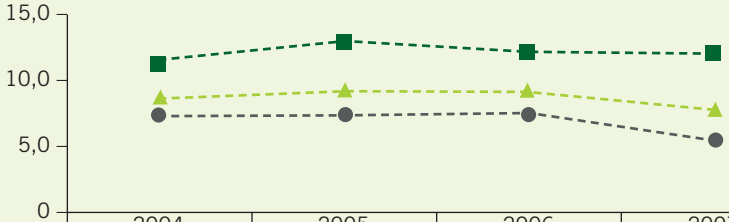
	2004	2005	2006	2007
Uomini/Men	68,8	68,1	70,4	72,0
Donne/Women	39,9	39,6	42,6	40,4
Media/Average	54,3	53,8	56,4	56,1

Fonte: elaborazione Agenzia Lazio Lavoro su dati Istat
Source: Calculations by ALL using ISTAT data

Il quadro della disoccupazione complessiva a Latina segnala una situazione ancora critica, particolarmente nel 2005, che tuttavia si attenua negli anni successivi. Il 2007 si chiude con un tasso inferiore di un punto percentuale al 2004. Tale dinamica positiva ha tuttavia interessato prevalentemente gli uomini, che registrano un calo del tasso di disoccupazione nel quadriennio, arrivando a fine 2007 con una decurtazione di 2 punti percentuali in meno rispetto al 2004; mentre per le donne il calo non è così lineare e consistente, al punto da chiudere il 2007 con un tasso di disoccupazione più elevato del 2004, pari a un punto percentuale in più. Latina detiene il primato per le maggiori disuguaglianze di genere: gli uomini vantano un tasso di disoccupazione inferiore alle donne di 6,7 punti percentuali.

Overall, the unemployment situation in Latina continues to be serious, especially in 2005. After that, it improved somewhat so that the year 2007 closed at one percentage point lower than 2004. This positive tendency mainly involved men, however, whose rates fell over the four-year period; male unemployment rates at the end of 2007 were two percentage points below the 2004 rate. The improvement for women, on the other hand, was less linear and substantial. The female unemployment rate at the end of 2007 was one percentage point higher than that of 2004. Latina has the largest gender gap in the region, with men's unemployment rate 6.7 percentage points below that of women.

Graf. 8 Tassi di disoccupazione Latina, per genere, 2004-2007
Unemployment rates by gender: Latina, 2004-2007



	2004	2005	2006	2007
Uomini/Men	7,3	7,2	7,5	5,4
Donne/Women	11,2	13,0	12,3	12,1
Media/Average	8,8	9,5	9,4	7,9

Fonte: elaborazione Agenzia Lazio Lavoro su dati Istat
Source: Calculations by ALL using ISTAT data

Con riferimento ai tassi di inattività, elevata è ancora la quota di donne che risulta ancora inattiva nella provincia (64%), con punte più accentuate per le fasce centrali di età (34-44 e 45-54 anni), che fanno registrare anche le maggiori disuguaglianze di genere (dai 38 ai 40 punti percentuali).

The percentage of women in the province who are still inactive remains high (64%). This figure is even higher in the middle age brackets (34-44 and 45-54), where the gender gap is larger as well (from 38 to 40 percentage points).

Tav. 46 Tasso di inattività per classe di età, regione e provincia di Latina - Media 2007 *(valori percentuali)*
Inactivity rate by age bracket, province and region of Latina - Average 2007 *(percentage)*

	15-24 anni years old	25-34 anni years old	35-44 anni years old	45-54 anni years old	55 e oltre/ and over	Totale/Total 15-64 anni years old	Totale Total
Uomini e donne/Men and women							
Lazio	72,7	21,9	19,7	23,1	82,7	36,2	49,5
Latina	63,7	24,2	25,6	27,6	85,8	39	50,9
Uomini/Men							
Lazio	69	13	5	6,5	74,5	24,3	37,8
Latina	56,4	12,9	,1	8,2	77,9	23,8	37,1
Donne/Women							
Lazio	76,5	30,7	34	38,8	89,2	47,6	60,1
Latina	71,4	37	43	48	92,3	54	64
Uomini e donne differenza/Men and women difference							
Lazio	-7,5	-17,7	-29	-32,3	-14,7	-23,3	-22,3
Latina	-15	-24,1	-37,9	-39,8	-14,4	-30,2	-26,9

Fonte: elaborazione Agenzia Lazio Lavoro su dati Istat, Rilevazione continua sulle forze di lavoro
Source: Calculations by Agenzia Lazio Lavoro su dati ISTAT, Rilevazione continua sulle forze di lavoro

Con riferimento alle fuoriuscite non volontarie dal lavoro non si rileva, nei dati di flusso in ingresso nelle liste di mobilità, una particolare incidenza del personale femminile per le fasce di età. A Latina complessivamente le fuoriuscite investono meno di un terzo di personale femminile.

As regards lay-offs, the flow data of female workers entering the mobility lists does not indicate a particularly high incidence in any one age bracket. Overall, less than a third of women workers in Latina have been laid-off.

Tav. 47 Ingressi in mobilità per genere Latina 2007
New registrations on mobility lists, by gender, Latina: 2007

Ingressi Entries onto mobility lists 2007	**<25**	**25-29**	**30-39**	**40-49**	**>50**	**Totale** Total
Donne/Women						
Latina	13	46	137	92	96	384
Incidenza/Incidence	26.00	36.80	36.93	30.07	27.43	31.95
Uomini/Men						
Latina	37	79	234	214	254	818
Incidenza/Incidence	74.00	63.20	63.07	69.93	72.57	68.05
Donne/Women+Uomini/Men						
Latina	50	125	371	306	350	1.202
Incidenza/Incidence	100,0	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

Fonte/ Source: Agenzia Lazio Lavoro

Una connotazione positiva si ha con riferimento al bacino dei lavoratori socialmente utili nel territorio di Latina, che ha visto in questi anni l'impegno degli enti locali a stabilizzare, attraverso le assunzioni, tale personale. Al 31.12.2007 Latina ricopre gli ultimi posti, insieme a Viterbo, nella graduatoria provinciale per la minor incidenza della componente femminile nel proprio bacino (58,3% di donne).

The pool of socially useful workers in Latina is a positive element and indeed local authorities have worked to stabilize such personnel with new hiring. As of 31 December 2007, Latina (along with Viterbo) had the lowest incidence in the province of women among these workers (58.3%).

Tav. 48 LSU per genere, Italia e provincia, 2007
LSU by gender (Province and Region): 2007

	Uomini/Men	%	**Donne/**Women	%	**Totale/**Total
Latina	212	41,65	297	58,35	509
Lazio	994	32,10	2.103	67,90	3.097

Fonte: elaborazione Agenzia Lazio Lavoro su dati enti utilizzatori che hanno chiesto la proroga dal 1.7 al 31.12.0007
Source: Calculations by ALL using data from user institutions that have requested an extension from 1 July to 31 December 2007

Da ultimo si segnala la componente femminile intercettata dai servizi per l'impiego, che è pari al 58,6% dell'utenza complessiva che ha presentato ai CPI della provincia la dichiarazione di immediata disponibilità al lavoro.

The final statistic regards women using employment services. In fact, women represent 58.6% of all users who submitted a statement of their immediate availability for work to the provincial employment service (CPI).

Tav. 49 Andamento stock iscritti (al 31 dicembre) nella provincia di Latina
Trend of registrants (up to 31 December) in the Province of Latina

	2004	2005	2006
Uomini/Men	34.919	36.645	34.839
Donne/Women	49.617	51.971	49.132
Totale/Total	84.536	88.616	83.971

Fonte: elaborazione Osservatorio provinciale di Latina su dati Centri Impiego
Source: Calculations by Province of Latina Observatory using Employment Centre data

8.5 Frosinone

Nella provincia di Frosinone si registrano valori negativi nella crescita demografica (-1,0) e positivi rispetto al saldo migratorio, che registra tuttavia i valori più bassi rispetto alle altre realtà locali (Frosinone: 7,0; Lazio: 8,4); le donne rappresentano il 51,1% della popolazione residente al 1 gennaio 2007.
Il tasso di natalità è pari a 8,4 per mille abitanti.

8.5 Frosinone

The province of Frosinone registered negative values for demographic growth (-1.0) and positive values for net migration (7.0), which is nonetheless the lowest net migration in the region (Lazio 8.4). As of 1 January 2007, women represented 51.1% of the resident population. The birth rate stands at 8.4 per thousand inhabitants.

Tav. 50 Bilanci demografici per provincia 2004-2007 *(per 1.000 abitanti)*
Population balance (Province and Region) 2004-2007 *(per 1,000 inhabitants)*

	Crescita naturale Natural Growth				Saldo migratorio totale Total net migration				Crescita totale Total Growth			
	2004	2005	2006	2007*	2004	2005	2006	2007*	2004	2005	2006	2007*
Frosinone	-1,0	-1,1	-1,2	-1,0	4,2	6,0	1,6	7,0	3,2	4,9	0,4	6,0
Lazio	0,5	0,2	0,7	1,0	11,9	6,4	34,2	8,4	12,4	6,6	34,9	9,4

Fonte/Source: Istat
*Stima/Estimated

Tav. 51 Tassi generici di migratorietà per provincia 2004-2007 *(per 1.000 abitanti)*
Migration rates (Province and Region) 2004-2007 *(per 1,000 inhabitants)*

	Saldo migratorio interno Net internal migration				Saldo migratorio con l'estero Net external migration				Saldo migratorio per altro motivo Net migration for other reasons				Saldo migratorio totale Total net migration			
	2004	2005	2006	2007*	2004	2005	2006	2007*	2004	2005	2006	2007*	2004	2005	2006	2007*
Frosinone	0,1	0,4	0,1	-0,1	3,6	2,5	1,8	5,9	0,5	3,1	-0,3	1,2	4,2	6,0	1,6	7,0
Lazio	0,7	0,9	1,3	0,8	9,2	5,7	4,8	8,0	1,9	-0,2	28,1	-0,4	11,9	6,4	34,2	8,4

Fonte/Source: Istat
*Stima/Estimated

Tav. 52 Tassi generici di natalità, mortalità e nuzialità per provincia, 2004-2007 *(per 1.000 abitanti)*
Birth, death and marriage rates (Province and Region) 2004-2007 *(per 1,000 inhabitants)*

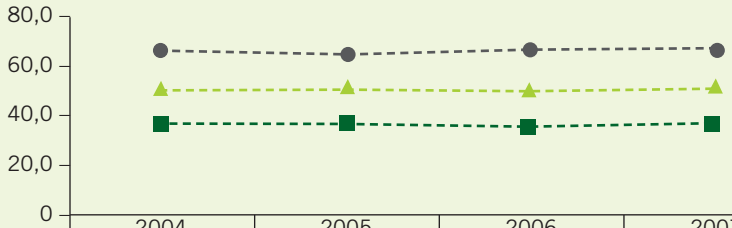
Province	Natalità/Birth rate				Mortalità/Death rate				Nuzialità/Marriage rate			
	2004	2005	2006	2007*	2004	2005	2006	2007*	2004	2005	2006	2007*
Frosinone	8,5	8,4	8,5	8,4	9,5	9,5	9,7	9,4	4,3	4,3	4,0	3,6
Lazio	9,9	9,6	9,8	9,8	9,4	9,4	9,1	8,8	5,3	5,2	5,0	4,2

Fonte/Source: Istat
*Stima/Estimated

Il quadro della situazione occupazionale nella provincia di Frosinone registra complessivamente una situazione abbastanza stazionaria nell'arco degli anni 2004-2007, con un lieve miglioramento solo nel 2007, tale comunque da non modificare sostanzialmente il tasso di occupazione che permane intorno a valori attorno al 51%. Per entrambi i sessi si registra una situazione invariata nel corso del tempo; il tasso di occupazione nel 2007 permane su valori abbastanza analoghi al 2004. Anche le differenze di genere non manifestano segni di grandi cambiamenti, mantenendosi su uno scarto consistente, intorno a 31,8 punti percentuali, con il divario più elevato sul territorio regionale.

The employment situation in the Province of Frosinone remained more or less stable during the period from 2004-2007. The slight improvement in 2007 was insufficient to significantly affect rates, which remained around 51%. The situation remained unchanged over time for both sexes: the 2007 employment rate was essentially the same as it was in 2004. The gender difference also held steady with a sizeable gap of about 31.8 percentage points, the largest gap in the region.

Graf. 9 Tassi di occupazione Frosinone 15-64 anni, per genere, 2004-2007
Employment rates Frosinone, 51-64 years old, by gender, 2004-2007



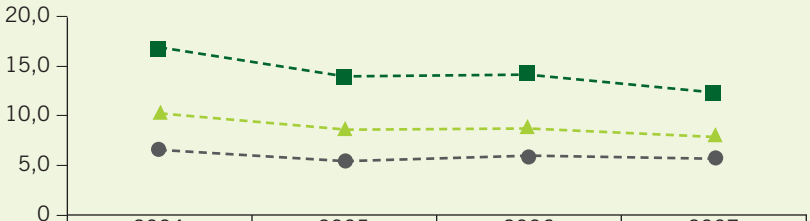
	2004	2005	2006	2007
Uomini/Men	66,7	64,9	66,7	67,0
Donne/Women	35,1	35,5	34,7	35,2
Media/Average	50,9	50,2	50,7	51,1

Fonte: elaborazione Agenzia Lazio Lavoro su dati Istat
Source: Calculations by ALL using ISTAT data

Diversamente il tasso di disoccupazione a Frosinone segna una dinamica positiva nel quadriennio, perdendo oltre 2 punti percentuali: tuttavia il calo è assai contenuto per gli uomini, mentre è particolarmente accentuato per le donne, che scendono di 4,6 punti percentuali nell'arco 2004-2007. Permane tuttavia il forte divario tra i sessi che vede il tasso femminile su valori superiori al doppio di quelli maschili.

On the other hand, the unemployment rate in Frosinone registered a positive trend in the four-year period, dropping by more than two percentage points. This decline, however, was rather small among men whereas women's unemployment rate fell by a full 4.6 percentage points between 2004 and 2007. The gender gap remains large, with women's unemployment more than double that of men.

Graf. 10 Tasso di disoccupazione per genere: Frosinone 2004-2007
Unemployment rates by gender: Frosinone 2004-2007



	2004	2005	2006	2007
Uomini/Men	6,8	5,7	6,2	6,1
Donne/Women	17,1	14,2	14,4	12,5
Media/Average	10,7	8,9	9,2	8,4

Fonte: elaborazione Agenzia Lazio Lavoro su dati Istat
Source: Calculations by ALL using ISTAT data

Con riferimento ai tassi di inattività, assai elevata è la quota di donne che risulta ancora inattiva nella provincia (69,8%), con punte più accentuate per le fasce centrali di età (34-44 e 45-54 anni), che fanno registrare anche le maggiori disuguaglianze di genere (44 punti percentuali).

Regarding inactivity rates, there are still many inactive women in the province (69.8%). This figure is higher in the middle age brackets (34-44 and 45-54), which also suffer from the largest gender gap (44 percentage points).

Tav. 53 Tasso di inattività per classe di età, regione e provincia di Frosinone - Media 2007 *(valori percentuali)*
Inactivity rate by age bracket (Region and Province): 2007 *(percentage)*

	15-24 anni years old	25-34 anni years old	35-44 anni years old	45-54 anni years old	55 e oltre/ and over	Totale/Total 15-64 anni years old	Totale Total
Uomini e donne/Men and women							
Lazio	72,7	21,9	19,7	23,1	82,7	36,2	49,5
Frosinone	71,8	28,2	31,7	33,6	87,6	44,2	56,7
Uomini/Men							
Lazio	69	13	5	6,5	74,5	24,3	37,8
Frosinone	66,4	12,9	9,1	11,1	82,1	28,7	42,8
Donne/Women							
Lazio	76,5	30,7	34	38,8	89,2	47,6	60,1
Frosinone	77,5	44,1	52,8	55,8	92,3	59,8	69,8
Uomini e donne differenza/Men and women difference							
Lazio	-7,5	-17,7	-29	-32,3	-14,7	-23,3	-22,3
Frosinone	-11,1	-31,2	-43,7	-44,7	-10,2	-31,1	-27

Fonte: elaborazione Agenzia Lazio Lavoro su dati Istat, Rilevazione continua sulle forze di lavoro
Source: Calculations by. Ag. Lazio Lavoro using ISTAT data, Rilevazione continua sulle forze di lavoro

Con riferimento alle fuoriuscite non volontarie dal lavoro non si rileva, nei dati di flusso in ingresso nelle liste di mobilità, una particolare incidenza del personale femminile per le fasce di età. A Frosinone complessivamente le fuoriuscite investono poco meno del 30% di personale femminile.
Una connotazione negativa si ha con riferimento al bacino dei lavoratori socialmente utili nel territorio di

Overall, less than a third of women workers in Latina have been laid-off.
As regards lay-offs, the flow data of female workers entering the mobility lists does not indicate a particularly high incidence in any one age bracket. Overall, slightly less than 30% of female workers have been laid-off in Frosinone.

Tav. 54 Ingressi in mobilità Frosinone 2007/New registrations on mobility lists, Frosinone: 2007

Ingressi Entries onto mobility lists 2007	<25	25-29	30-39	40-49	>50	Totale Total
Donne/Women						
Frosinone	48	103	309	206	127	793
Incidenza/Incidence	30.57	29.94	33.01	27.00	24.14	29.09
Uomini/Men						
Frosinone	109	241	627	557	399	1.933
Incidenza/Incidence	69.43	70.06	66.99	73.00	75.86	70.91
Donne/Women+Uomini/Men						
Frosinone	157	344	936	763	526	2.726
Incidenza/Incidence	100,0	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

Fonte/ Source: Agenzia Lazio Lavoro

Tav. 55 LSU per genere, Frosinone
LSU by gender: Frosinone 2007

	Uomini/Men	%	**Donne**/Women	%	**Totale**/Total
Frosinone	455	35,35	832	64,65	1.287
Lazio	994	32,10	2.103	67,90	3.097

Fonte: elaborazione Agenzia Lazio Lavoro su dati enti utilizzatori che hanno chiesto la proroga dal 1.7 al 31.12.0007
Source: Calculations by ALL using data from user institutions that have requested an extension from 1 July to 31 December 2007

Tav. 56 Iscritti al 30.06.2007 immediatamente disponibili al lavoro ex dlgs 181
Registered, up to 31 December 2006, as available immediately for work, ex DIgs 181

	Anagni		**Sora**		**Cassino**		**Frosinone**		**Provincia**		
	Uomini Men	**Donne** Women	**Uomini** Men	**Donne** Women	**Uomini** Men	**Donne** Women	**Uomini** Men	**Donne** Women	**Uomini** Men	**Donne** Women	**U/D** M/W
<25 anni/years	1.439	1.195	2.773	2.447	3.638	3.164	4.752	4.071	12.602	10.877	23.479
❒25 anni/years	4.407	5.845	9.368	11.019	12.715	15.268	14.139	19.075	40.629	51.207	91.836
❒❒❒	5.846	7.040	12.141	13.466	16.353	18.432	18.891	23.146	53.231	62.084	115,315
di cui extrac of whom non-EU	235	232	394	244	406	383	894	782	1.929	1.641	3.570

Fonte: elaborazione Agenzia Lazio Lavoro su dati forniti dalla provincia
Source: Calculations by Agenzia Lazio Lavoro with data from Province

Frosinone: la provincia detiene il primato nel Lazio per la consistenza del personale che ancora non è riuscito a trovare una collocazione stabile, attraverso le assunzioni, negli enti locali. Al 31.12.2007 nella realtà di Frosinone si ha una quota di donne impegnate nel proprio bacino pari a quasi 2/3 del totale (64,6%). Da ultimo si segnala la componente femminile intercettata dai servizi per l'impiego, che è pari al 53,8% dell'utenza complessiva che ha presentato ai CPI della provincia la dichiarazione di immediata disponibilità al lavoro.

The pool of socially useful workers in Frosinone is problematic. The province has the highest number in Lazio of personnel who have not succeeded in finding a stable position through hiring in local institutions. As of 31 December 2007, almost two-thirds of all workers in this context were women (64.6%).
The final statistic regards women using the employment services. In fact, women represent 53.8% of all users who submitted a statement of their immediate availability for work to the provincial employment service (CPI).

LIBRO VERDE SULL'OCCUPAZIONE FEMMINILE NEL LAZIO

Green paper on female employment in Lazio

II Parte

Focus su alcune tematiche chiave

Focus on several key issues

1. Condizioni familiari e rischio povertà

Nel Lazio le donne rappresentano (dati 2007) il 52% della popolazione residente, le famiglie sono 2.187.965 e le convivenze 3.831 (fonte: Istat). Il tasso di nunzialità è andato diminuendo nel tempo fino a raggiungere la quota di 4,2 per mille abitanti, pari alla media nazionale, mentre il numero medio di figli per coppia ha visto di recente un incremento, che fa registrare nella regione un valore superiore a quello nazionale (Lazio:1,36; Italia:1,34).
Il 57,7% dei nuclei familiari è composto da coppie con figli (Italia: 57,2%) e un 13,2% da monogenitori, in misura superiore rispetto all'Italia (12,6%). Poco meno della metà delle coppie ha 2 figli (Lazio: 48,4%; Italia: 42,8%) e un 9% ne ha tre (Italia:11,2%) .
Tra i monogenitori le donne rappresentano l'83,7%.
Le condizioni di vita familiare presentano sintomi di criticità: sebbene la metà delle famiglie del Lazio dichiari invariata la propria situazione economica nel 2006, (dati Istat) in linea con la media nazionale, l'8,3% di esse (pari a 178 mila famiglie) percepisce tuttavia un peggioramento nelle risorse economiche, più grave di quanto registrato a livello nazionale (Italia: 5,8%). Oltre i due terzi delle famiglie, inoltre, denuncia spese troppo alte per l'abitazione (Lazio: 68,6%; Italia: 62,9%) e sono 1.150 mila le persone nel Lazio che dichiarano di non essere andate in vacanza negli ultimi 12 mesi, la metà delle quali non lo ha fatto per motivi economici (Italia: 45,4%).
Le famiglie monoreddito e monogenitoriali presentano rischi di povertà.

2. Servizi sociali

Nel Lazio solo il 28% dei comuni ha attivato almeno un servizio di asilo nido (o micronido) o servizi integrativi a ciò finalizzati, contro la media nazionale del 39% dei comuni. A voler fare una graduatoria regionale, siamo in posizione analoga a quella delle regioni meridionali, con la Sicilia (33,1%) e la Campania (30,5%) che ci sopravanzano per una maggiore dotazione di servizi per l'infanzia.
Analoga situazione si presenta per la presa in carico ponderata dell'utenza dei servizi per l'infanzia, ovvero per i bambini tra zero e tre anni che hanno usufruito

1. Family conditions and the risk of poverty

In Lazio, women represented 52% of the resident population in 2007 while there were 2,187,865 families and 3,831 cohabiting couples (ISTAT data). The marriage rate has dropped over time to 4.2 per 1000 inhabitants, which is equal to the national average. On the other hand, the average number of children per couple has risen recently, making the regional value (1.36) higher than the national rate (1.34).
Among nuclear families, 57.7% are comprised of a couple with children (Italy: 57.2%) and 13.2% of single parent families (exceeding the national average of 12.6%). Slightly less than half of all couples have two children (Lazio 48.4% vs. Italy 42.8%), while 9% have three (vs. Italy 11.2%).
Women represent 83.7% of all single parents.
Conditions of family life are critical. Although half the families in Lazio declared that their economic situation had not changed in 2006 (ISTAT data), in keeping with the national average, in fact 8.3% (or 178,000 families) did suffer a decrease in their economic resources, which is a higher percentage than the national average (Italy 5.8%). In addition, more than two-thirds of families declared their housing expenses to be too high (Lazio 68.6% vs. Italy 62.9%), and 1,150,000 people in Lazio stated that they had not taken a vacation in the past twelve months, half of them for economic reasons (vs. Italy 45.4%).
Single-income and single-parent families are at risk of poverty.

2. Social services

Only 28% of the municipalities in Lazio offer a nursery (or mini-nursery) or supplementary services to that end, as opposed to the national average of 39% of municipalities. In comparison with other regions, we are more or less on a par with the regions of southern Italy, specifically with Sicily (33.1%) and Campania

dei servizi per l'infanzia (asilo nido o servizi integrativi) – di cui il 70% in asili nido – sul totale della popolazione 0-3 anni; siamo a 9,3 bambini su 100 contro una media di 11,3%. In questo triste primato siamo in buona compagnia con il Friuli Venezia Giulia e con tutte le regioni del sud.
Trova dunque una buona giustificazione il fatto che nel Lazio un terzo delle famiglie con bambini fino a 5 anni dichiari di avere molta o qualche difficoltà nell'utilizzo di asili nido e/o scuola materna per problemi di lontananza o affollamento (Italia: 19,5%). Dai risultati dell'indagine multiscopo sulle famiglie, condotta dall'Istat nel 2006, si ha conferma del disagio che incontrano le famiglie nel raggiungere alcuni servizi; nella regione le differenze più marcate, rispetto al resto dell'Italia, si hanno proprio per la scuola materna ed elementare.

(30.5%), which actually offer more early childhood services than Lazio.
The situation is similar as concerns the mean numbers of children from 0-3 years of age using early childhood services (nurseries or supplementary services), of whom 70% in nurseries. In Lazio, only 9.3% of children from 0-3 years have used early childhood services, as opposed to 11.3% in Italy in general. Lazio shares this unfortunate record low with Friuli Venezia Giulia and all the regions of the south. There is thus good reason for the fact that one-third of all families in Lazio with children up to five years of age report serious or at least some difficulty using nurseries and/or kindergartens due to problems related to distance or crowding (Italy 19.5%).
A multi-purpose study of families conducted by ISTAT in 2006 confirmed this difficulty for families to access certain services. In fact, the most substantial differences between the Region and the rest of Italy regard access to kindergarten and primary schools.

Tav. 1 Famiglie che dichiarano difficoltà a raggiungere alcuni tipi di servizi per regione, Anno 2006
(per 100 famiglie della stessa zona)
Families reporting difficulty in access to certain types of services (Region and nation) – 2006
(per 100 families in the same area)

	Lazio	Italia/ Italy
Farm/Pharmacies	22,4	23,3
Pronto soccorso/Emergency	53,1	55,9
P.T./Post Offices	29,1	28
P.S. e C.C./Police	37,3	40,3
Uffici comunali/Government offices	44,1	35,8
Generi alimentari, mercati/Grocery stores	22,4	21,7
Supermercati/Supermarkets	28,8	31,5
Contenitori di rifiuti/Trash Bins	22	20,3
Sportelli azienda gas/Gas company	51,7	58,9
Sportelli azienda elettrica/Electric company	55,6	61,3
Scuola materna/Kindergarten	24,1	16,6
Scuola elementare/Primary School	19,6	16,6
Scuola media inferiore/Middle School	23,6	23,8

Fonte: elaborazione Agenzia LazioLavoro su dati Istat
Source: Calculations by Agenzia LazioLavoro using ISTAT data

3. Mobilità sul territorio

Il Lazio si caratterizza per la presenza di una città metropolitana quale Roma, baricentro del territorio regionale, agglomerato urbano che, per estensione, è il più vasto tra le metropoli europee che polarizza le attività produttive e occupazionali .
Negli ultimi anni si è andata confermando la tendenza da parte degli abitanti del comune di Roma a trasferire la propria residenza nei comuni limitrofi, tendenza che viene in qualche modo contrastata dalle migrazioni esterne.
La redistribuzione delle residenze comporta un cambiamento nelle modalità di trasporto utilizzate e un prolungamento del tempo medio di spostamento.
La mobilità della popolazione residente a Roma e la pendolarità dei lavoratori che su Roma gravitano rappresenta un tema rilevante per le politiche di governo regionali, ma anche un elemento di analisi e di sviluppo di politiche relativamente alla componente femminile.
L'indagine Atac del 2004 ha riscontrato 7.094.859 spostamenti giornalieri nell'intera provincia di Roma, equivalenti a una media di 1,92 spostamenti al giorno per ogni individuo.[9]
Dall'indagine effettuata da Eurispes risulta che oltre il 21% delle donne occupate nei comuni della provincia di Roma (esclusa Roma) passa da 1h e 20-2 h nel tragitto casa lavoro. Ovviamente la situazione si aggrava se si considerano anche le pendolarità interprovinciali.
La mobilità della popolazione residente a Roma e la pendolarità dei lavoratori che su Roma gravitano rappresenta un tema rilevante per le politiche di governo regionali, ma anche un elemento di analisi e di sviluppo di politiche di conciliazione.

4. Servizi per l'impiego e politiche di genere

Le donne rappresentano in Italia, così come nel Lazio, il maggior numero di utenti dei servizi per l'impiego. Un'utenza fortemente differenziata al suo interno e che presenta specificità ed esigenze assai differenziate in termini di servizi e di politiche che devono essere loro offerti.

3. Mobility within the Region

Lazio is characterized by the presence of a major metropolis, Rome, epicenter of the Region, the largest urban agglomerate in terms of extension of all major European cities, and the centre of production and employment.
In recent years, more and more inhabitants of the City of Rome are moving their residence to neighboring towns, a trend that is somewhat offset by external migration.
This redistribution of residency brings with it a change in the types of transportation used and an increase in average travel time.
The mobility of Rome's resident population and transport for workers commuting into Rome are important topics for regional government policies, but they are also useful elements for analysis in the development of policies affecting women.
A 2004 ATAC study recorded 7,094,859 displacements daily in the entire Province of Rome, equal to an average of 1.92 displacements per day per person.[9]
A EURISPES study revealed that more than 21% of women employed in the municipalities of the Province of Rome (excluding the City of Rome) spend from one hour and twenty minutes to two hours commuting to and from work. Clearly the situation is more extreme when considering inter-provincial commuters.

4. Employment services and gender policies

In both Lazio and Italy, the majority of employment service users are women. Within this population, there are significant differences and widely varying specific needs in terms of services and policies.
The wide range of those seeking employment, their professional characteristics, diverse career paths, and diversity of needs (often associated with reconciliation problems) make

[9] Rapporto mobilità 2006, Atac Roma./2006 ATAC Mobility Report, Rome.

La pluralità dei segmenti di offerta, le caratteristiche professionali, i diversi itinerari professionali, le pluralità di esigenze, spesso connesse a problemi di conciliazione richiedono l'internalizzazione di un'ottica di genere nell'organizzazione e gestione delle attività e dei servizi offerti.
Un'esigenza che è stata sostenuta dall'Unione Europea e che ha trovato spesso una sua soluzione attraverso lo sviluppo di Sportelli donna, spesso finanziati dal FSE.
Molte sono state nel Lazio le strutture dedicate al sostegno dell'offerta femminile quali ad esempio gli Sportelli donna attivati dai Centri per l'Impiego di Dragoncello e Torre Angela della provincia di Roma, Sportello Donna dei Centri per l'impiego di Frosinone e di Viterbo o gli Sportelli gestiti da altre strutture: Sportelli donna CGIL, Sportello per l'imprenditoria della Camera di Commercio che si sono dotati di servizi specifici di orientamento individuale e di gruppo, percorsi di costruzione o di cambiamento del progetto professionale, seminari di durata differenziata sui temi della ricerca del lavoro, dell'orientamento all'imprenditorialità, dei diritti del lavoro e delle pari opportunità.
A queste si sono affiancate altre iniziative, spesso sperimentali volte a sviluppare interventi si sostegno specifico per le donne immigrate, all'imprenditoria femminile e più recentemente a servizi ed interventi per la conciliazione (voucher formativi, voucher per la conciliazione).
Dunque un'eterogeneità della offerta e della domanda, con particolare riferimento al soggetto femminile che impone ai servizi un ripensamento complessivo in termini di genere.
Nel corso del tempo sono venute a definirsi quattro categorie di interventi:

- le iniziative mirate alla *conciliazione tra lavoro e vita familiare*, sia dirette alle donne (solitamente tradotte in sostegno finanziario o in servizi di assistenza), sia dirette alla sfera datoriale, per promuovere una rimodulazione di orari, o la presenza di servizi aziendali;
- gli interventi a favore del *reinserimento lavorativo*, che si traducono in progetti di orientamento, di formazione, o in piani di inserimento attraverso stage e tirocini;
- le azioni rivolte ai "*sistemi*", vale a dire servizi di consulenza e accompagnamento per gli operatori dei CPI e dei diversi sportelli dislocati nel territorio, volti a individuare e analizzare eventuali punti cri-

it necessary for a gender perspective to be adopted in the organization and management of activities and services. This requirement has been supported by the European Union and frequently been fulfilled through the creation of specific Women's Offices, often funded by the European Social Fund.
There are many structures in Lazio designed to provide support for women, including a Women's Office set up by the Dragoncello and Torre Angela Employment Centres in the Province of Rome, another set up by Frosinone and Viterbo Employment Centres along with offices managed by other structures, such as CGIL Women's Office, Chamber of Commerce Office for Business Creation, etc. These offices offer specific individual and group orientation services, career guidance, workshops of varying lengths of time on job search issues, orientation for entrepreneurs, and work and equal opportunity rights.
In addition, there are other initiatives, often of an experimental nature, designed to develop specific actions to support immigrant women, female entrepreneurs, and more recently, reconciliation services and actions (training vouchers, reconciliation vouchers).
The hetereogeneous nature of the employment supply and demand, particularly regarding women, makes it necessary for employment services to reassess all their policies and activities in terms of gender.
Over time, actions have been grouped into four categories:

- initiatives aimed at reconciliation of work and family life, either directed at women (generally in the form of financial aid or assistance services) or directed at employers, to promote changes in working times or the setting up of company services
- actions to promote job reintegration, in the form of guidance and training projects or of integration programs involving internships and in-service training
- actions aimed at "systems", meaning consultancy and accompaniment services for staff at CPI and other offices in the Region, aimed at identifying and analyzing key areas where equal opportunity principles can be

tici dell'affermazione dei principi di pari opportunità all'interno delle modalità organizzative e operative dei servizi erogati;
- gli interventi di *promozione della cultura di genere*, che spesso coinvolgono la Consigliera di parità e mirano a diffondere e promuovere la partecipazione delle donne alla vita economica e sociale del territorio, anche utilizzando punti informativi sulla normativa specifica, su eventi, iniziative relative alle tematiche di genere.

Attenzione specifica alle donne è anche realizzata attraverso i servizi di promozione dell'imprenditorialità femminile.[10]

Attualmente si avverte la necessità di una rilettura della logica di genere dei servizi che parte dall' analisi del mercato del lavoro, dall'aumentata eterogeneità dell'offerta, dai nuovi bisogni soggettivi e dalla stessa differenziazione delle richieste e delle esigenze della domanda che impongono una rivisitazione complessiva della cultura dei servizi per il lavoro e una sua messa a sistema.

Un processo che faccia proprie e valorizzi le buone pratiche del passato, e che eviti di riproporre un modello fondato su interventi episodici, fortemente condizionati da singoli e finanziamenti, temporalmente definiti.

Un ripensamento e una riprogrammazione che coinvolge direttamente l'elaborazione e predisposizione dei livelli essenziali di qualità, gli standard dei servizi del Masterplan regionale 2007-2013 (e nazionale) che dovranno essere declinati tenendo conto della trasversalità di genere.

Una riprogrammazione che alla luce delle esperienze passate in termini di esternalizzazione dei servizi dedicati al femminile non può non coinvolgere anche le modalità di costruzione e di funzionamento della rete allargata dei servizi per il lavoro.[11]

implemented within the organizational and operational structure of the services provided;
- actions to promote a greater awareness of gender, which often involve the Councillor for Equal Rights. These initiatives aim to spread and promote women's participation in the social and economic life of the Region, including through the use of information centres regarding specific gender-related laws and regulations, events, and initiatives.

Specific attention to women is also provided through services for promoting female enterpreneurship.[10]

It has become necessary to reconsider the gender logic in these services, starting with an analysis of the labour market, the increasing variety of available jobs as a result of new subjective needs, and the corresponding variety in the needs and requirements of jobseekers, making it necessary to carry out a comprehensive review and reorganization of the orientation of employment services.

This process of reorganization must adopt and promote past good practice and avoid re-proposing a model based on intermittent action overly influenced by individual, time-limited financial aid.

Furthermore, this review and reorganization must specifically involve the definition and preparation of basic quality levels, the standards adopted for services in the 2007-2013 Regional (and National) Masterplan, which must be conceived with an awareness that the gender dimension is involved at every level.

In the light of previous experience of externalizing services dedicated to women, this review must, of course, include methods for setting up and operating the expanded network of employment services.[11]

[10] D.Gilli, 2008 ,cit./D.Gilli, 2008, cit.

[11] Una esperienza interessante è rappresentata dalla attività finanziata dal Ministero del lavoro e delle Politiche Sociali, condotta da APRI, tra l'altro in quattro Centri per l'impiego del Lazio (Frosinone, Roma, Tivoli e Viterbo), volta sia alla programmazione e realizzazione di modalità di incontro tra domanda e offerta di lavoro che per il reinserimento e l'inserimento lavorativo delle donne in una logica di pari opportunità che alla diffusione di una cultura dell'attenzione alle specificità di genere nel sistema rete dei Servizi per l'impiego.

One interesting experience was the activity financed by the Ministry of Work and Social Policies, carried out by APRI in four Employment Centres in Lazio (Frosinone, Rome, Tivoli and Viterbo), involving the planning and creation of methods of bringing together those seeking and those offering work in the interest of integrating and reintegrating women into the workforce in accordance with conditions of equal opportunity and to spread an awareness of specific gender issues throughout the network of Employment Services.

5. L'area grigia della inattività

I dati sulla inattività femminile nel nostro paese, e nel Lazio in particolare, possono fornire una chiave interpretativa della sottoutilizzazione e della discriminazione di genere nel mondo del lavoro, unite ad un utilizzo strumentale in campo sociale del soggetto femminile.
L'analisi relativa alla classe 25-34 anni, una fase della vita in cui solitamente gli studi universitari sono finiti e si entra nel mondo del lavoro, evidenzia come le giovani donne inattive siano circa il 70% della complessiva classe di età.
Nella fascia di età 34-54, la componente maschile raggiunge il livello minimi di tasso di inattività, quella femminile il massimo.
Un numero consistente di donne giovani e meno giovani, nonostante abbia investito in capitale umano, attualmente non entra (almeno formalmente), nel mondo del lavoro.
Inoltre nelle fasi di criticità del proprio percorso di vita – nascita del primo o del secondo figlio, cura dei genitori anziani – una donna su quattro lascia l'occupazione.
Un fenomeno che probabilmente è legato a una pluralità di cause quali: la mancanza di lavoro, le resistenze da parte della domanda nei confronti della manodopera femminile, la scarsa spendibilità del titolo di studio posseduto, l'inserimento in attività lavorative non regolari, la mancanza di un vero sistema di welfare finalizzato alla conciliazione.
Tutte cause che di fatto determinato forme di scoraggiamento, soprattutto in alcune aree regionali.
Sono 75.000 le donne nel Lazio che nel terzo trimestre 2007 cercano lavoro attivamente, 63.000 quelle che cercano un lavoro, ma non attivamente, e 89.000 quelle che non cercano lavoro, ma sono immediatamente disponibili a lavorare. È dunque ingente la componente femminile che sarebbe disponibile a lavorare, qualora le fossero offerte condizioni tali da poter meglio conciliare i tempi di vita familiare con i tempi di vita lavorativa.
Le stime del rapporto del World Economic Forum, suggeriscono che, nell'affrontare e intervenire sulla condizione lavorativa delle donne nel nostro paese, oltre a quella storica e comparativa, occorre focalizzarsi su quella degli squilibri tra uomini e donne. Questa prospettiva consente di evidenziare le differenze abissali tra i due generi in termini di condizioni

5. The grey zone of inactivity

Data on female inactivity in Italy, and in Lazio in particular, can provide a key to understanding gender-related under-utilization and discrimination in the world of work, as well as the exploitation of women in the social sphere.
An analysis of the 25-34 age bracket, the phase of life when individuals generally complete their university studies and enter the workforce, reveals that about 70% of this group are inactive women.
In the 34-54 age bracket, men's inactivity rate is at its lowest point whereas that of women is at its highest.
There is presently a significant number of young and older women who do not enter the workforce (at least officially) , despite their investment in human capital.
Furthermore, in critical phases of life, such as the birth of a first of second child or a period of caring for elderly parents, one-quarter of working women leave their job.
This phenomenon is probably due to a variety of causes, including lack of work opportunities, resistance on the part of employers towards female workers, the minimal usefulness of jobseekers' specific diploma or degree, involvement in undeclared work, and the lack of a true welfare system that allows reconciliation. In practice, all these causes represent discouraging factors, especially in certain zones of the Region.
In the third quarter of 2007, 75,000 women in Lazio actively sought jobs, 63,000 sought jobs but not actively, and 89,000 did not seek jobs but were available immediately for work.
Therefore, there is a sizeable number of women who would work if they were offered conditions allowing them to satisfactorily reconcile their family and work life.
The assessment in the World Economic Forum report suggest that it is neccessary for Italy to approach and take action on the problem of women's employment by focusing on the imbalance between men and women, in addition to considering their situation historically and in comparison with other countries. This point of view highlights the enormous differences between the genders in terms of their entry-level

di partenza e di contesto. Il primo e forse più evidente squilibrio è sui tassi di attività e sull'effetto di scoraggiamento che le politiche attuali generano in termini di fuoriuscita delle donne dal mercato del lavoro.

6 Percorsi accidentati e precari e gap retributivi

Permangono resistenze e discriminazioni nei confronti del lavoro femminile.
Alle donne giovani e meno giovani si aprono, generalmente, percorsi accidentati nel lavoro e nella carriera, percorsi spesso precari, il cui reddito è generalmente inferiore a quello dei loro colleghi maschi.
In realtà le difficoltà e la corsa ad ostacoli della lavoratrice cominciano all'atto dell'ingresso nel mondo del lavoro grazie ai tempi più lunghi di attesa, al consistente numero di offerte di lavoro precario e meno remunerato di quello dei colleghi maschi, ed alle presenza di lavoro non regolare, un percorso che rimane difficile ed accidentato nel corso della intera carriera professionale.
Nella fase centrale della vita lavorativa e professionale, tra i 34 e i 39 anni, fase in cui i coetanei maschi sviluppano percorsi ascensionali di carriera, per le donne si pone un difficile momento di scelta, spesso non indolore, tra sviluppo lavorativo e conciliazione dei ruoli (nascita del primo o del secondo figlio); scelte che per molte donne si concretizzano in un abbandono del proprio impiego o in un rallentamento del proprio sviluppo di carriera.
L'abbandono riguarda, in particolare, le donne che sono rimaste ai margini del mercato del lavoro.
La tipologia di carriera lavorativa accumulata nel corso del tempo ovvero il ruolo "dissuasivo" esercitato da carriere lavorative accumulate soltanto all'interno di rapporti di lavoro temporanei a scarso rendimento economico, influenza la scelta di abbandonare il lavoro al momento della nascita del primo figlio. Ciò è tanto più vero nelle aree minori delle diverse province dove la debole domanda di lavoro locale (orientata in molte realtà quasi esclusivamente al commercio) e il difficile accesso al più ampio mercato del lavoro romano (a causa della insufficiente offerta di trasporto pendolare), producono ancora di più convenienze di tipo economico ad uscire dal

conditions and of their eventual employment context. The first and perhaps most obvious imbalance is their respective activity rates and the discouraging effects of current policies that induce women to abandon the labour market.

6. Erratic careers, temporary work and the pay gap

Women still face resistance and discrimination in the world of work.
Generally, young and older women can look forward to erratic work careers, often involving temporary work and a lower income than their male colleagues.
In fact, the difficulties and the obstacle course for female workers begin at the moment they enter the labour market, as witnessed by their longer waiting periods, the larger numbers of temporary and lower-paid jobs being offered them as compared to their male colleagues, and the presence of undeclared work. Indeed, their entire professional careers are likewise erratic and difficult.
In the middle years of work and professional life, between the ages of 34 and 39, when men's careers are on the rise, women are often faced with a difficult, often painful choice between furthering their careers and reconciling their roles (with the birth of a first or second child). In the end, many women choose to leave their job or to delay advancement in their career, especially women who have remained in marginal positions vis-à-vis the labour market.
The type of job career over the course of time, that is, the "discouraging" role of a job career spent exclusively in low-paid temporary work, influences women's choice to leave the job when their first child is born. This is even more true among outlying areas of the various provinces where the scarse local job offer (in many localities such jobs are almost exclusively in shops) and the difficult access to the larger labour market in Rome (due to insufficient commuter transportation) add to the economic motives for leaving the workforce or staying in a strictly marginal position, often working underground.

mondo del lavoro o a restarvi in maniera del tutto marginale, spesso, all'interno del circuito del lavoro sommerso.
Il tema del "gender pay gap" è al centro della agenda Comunitaria da lunghi anni e nonostante l'enfasi con cui la trasversalità della occupazione e delle politiche di conciliazione viene sostenuta dalla Strategia Europea per l'occupazione, le differenze salariali sono presenti in tutti i paesi dell'Unione.
Gli studi mostrano una riduzione, a livello comunitario, del *gap* salariale negli ultimi anni, ma le differenze tra uomini e donne permangono rilevanti.
Per le donne, indipendentemente dalla qualifica, il settore privato "paga meno" in assoluto e le differenze retributive di genere si ampliano. Nel settore privato il *gap* di genere più alto si riscontra tra i dirigenti, dove il differenziale è pari al 37,1%; nel pubblico si verifica invece tra gli operai, dove giunge al 29,8%.
Il gap retributivo, e non solo, tra uomini e donne nei contesti di lavoro è indice delle differenze abissali nella progressione di carriera, nei diversi inquadramenti occupazionali, nelle rigide politiche di gestione delle risorse umane in azienda e nella cultura di impresa.
In Italia, il dato relativo alla differenziazione salariale in base al genere è rimasto stabile nel corso degli ultimi anni, nonostante la parità fra uomini e donne sia stata affermata dalla Costituzione, dalla legge 125 e sia anche riconosciuta dalla contrattazione collettiva. Le discriminazioni indirette e la conciliazione fra lavoro e vita familiare sembrano esserne le cause principali.
I livelli retributivi maschili risultano generalmente superiori a quelli femminili indipendentemente dalla tipologia di contratto di lavoro, dall'età, dalla professione svolta e dal settore d'impiego.
A parità di condizioni, sulla probabilità di basso salario hanno effetto l'istruzione, la dimensione e la localizzazione dell'impresa; per le donne, molto più che per gli uomini, sono le qualifiche occupazionali ad avere effetto sul rischio di basso salario. Visto che le donne in occupazioni a bassa qualifica sono più frequentemente associate a bassi salari, molte analisi concludono che "l'intrappolamento" nelle condizioni di povertà è più probabile per le donne.
A parziale spiegazione dell'esistenza di *gap* retributivi medi in un'economia, concorrono una serie di fattori,

The issue of the gender pay gap has been a central focus of the EU agenda for many years. Nonetheless, although the European Employment Strategy strongly supports the need for employment and reconciliation policies to cut across the whole employment spectrum, salary differences continue to exist in all the countries of the European Union.
While studies have found a decline in the salary gap at the EU level in recent years, there are still considerable differences between men and women.
Regardless of their qualifications, women are employed much more frequently than men in the private "lowest pay" sector and earn less.
In the private sector, the gender gap is widest among managerial personnel, where there is a 37.1% difference whereas in the public sector, this gap is widest among blue-collar workers, with a 29.8% difference.
The salary gap, along with other differences, between men and women in the workplace indicates the appalling differences in the advancement of their careers, in the patterns of their work situations, in rigid human resource policies in companies and in business culture in general.
Salary differences in Italy have remained stable in recent years, even though the Constitution and Law 125 both call for equality between men and women and this equality is also recognized in collective bargaining. Indirect discrimination and reconciliation between work and family life appear to be the major causes.
Salary levels of men tend to be higher than those of women, independently of age, profession, work sector and type of work contract.
In equal circumstances, the probability of a low salary is related to education and the size and location of the enterprise; however, job qualifications correspond to the risk of a low salary much more for women than for men.
Given that women in low-qualified jobs are more often associated with low salaries, many studies conclude that it is more likely for women to become "trapped" in poverty conditions.
There are a number of factors that partially explain the existence of a gap in average pay in

riconducibili alla diversa distribuzione degli individui all'interno del mercato del lavoro:
- una distribuzione tra posizioni professionali assai eterogenea rispetto alla variabile di genere;
- una distribuzione su occupazioni differenziate per genere;
- una diversa "quantità" di lavoro prestata, ivi compreso un numero medio di giorni od ore lavorate maggiore per gli uomini rispetto alle donne;
- una diversa quantità di lavoro prestata;
- un diverso livello di formazione (spendibile);
- una segregazione occupazionale (orizzontale e verticale).

A questi fattori che si vorrebbero asettici occorre aggiungerne altri che fanno riferimento a vere e proprie forme di discriminazione:
- una persistenza di disparità di genere nelle politiche aziendali relative ai percorsi di carriera;
- la presenza di salari differenziati tra maschi e femmine per la stessa prestazione lavorativa;
- una diversa remunerazione per lavoro equivalente;
- una differenziazione nei trattamenti relativi a bonus, benefts, overtime, ecc.

Una analisi delle differenze retributive di genere, può essere considerata una privilegiata lente di ingrandimento per conoscere il mercato del lavoro delle donne, le loro difficoltà di ingresso, mobilità e permanenza nel mercato, le loro condizioni di marginalità e al tempo stesso un campo di azione e di messa a punto di azioni sperimentali, di nuove politiche di conciliazione e, in definitiva, di nuove politiche attive per lo sviluppo della regione.

7. L'irruzione del femminile in azienda: le contraddizioni dell'impresa

Nell'ultimo quarto di secolo il mercato del lavoro italiano e del Lazio ha conosciuto profonde trasformazioni sia in termini di composizione e qualità della forza lavoro che di funzionamento e regole del mercato.

Il mercato del lavoro, a seguito delle modifiche anche legislative, nazionali e delle indicazioni e strategie comunitarie, ha teso a ridurre le rigidità gestionali e ad introdurre forme di flessibilità.

Ma soprattutto questi anni hanno visto una forte e continua crescita dell'occupazione femminile anche

a given economy. These factors stem from differences in the distribution of individuals within the labour market, specifically:
- widely diverse distribution within professional positions between the genders;
- distribution in occupations differentiated by gender;
- a different "quantity" of work performed, including a greater average number of days or hours worked by men than women;
- a different level of (useable) training;
- (horizontal and vertical) employment segregation.

To these "neutral" factors must be added others that constitute forms of outright discrimination, including:
- the persistence of gender inequality in company policies regarding career paths;
- differential salaries for men and women for the same work;
- different pay for equivalent work;
- differential treatment regarding bonuses, benefits, overtime, etc.

An analysis of gender pay differences can serve as a particularly powerful lens through which to understand the women's labour market, their difficulty in entering that market, their mobility and duration in the market, and their marginal condition. At the same time, such an analysis also offers a field for action and the setting up of experimental actions, new reconciliation policies, and surely, new pro-active policies for the development of the Region.

7. The sudden surge of women into the business world: company contradictions

In the last quarter of a century, there have been major transformations within the Italian and Lazio labour markets in terms of the composition and quality of the workforce as well as the operation and rules of the market. Following legislative changes on the national level and new recommendations and strategies at the EU level, the labour market has tended to ease managerial inelasticity and to introduce new forms of flexibility.

se ancora non certamente adeguata agli standard europei e alle richieste delle donne; si è trattato di una presenza qualitativa e quantitativa importante che ha portato con sé nuovi bisogni soggettivi e sociali.
La presenza femminile irrompe nelle organizzazioni del lavoro e porta con sé la richiesta di nuovi bisogni e l'affermazione di nuovi diritti, non solo del lavoro ma anche sociali, per uomini e donne.
La presenza di una manodopera anche qualificata femminile comporta l'ingresso in aziende di richieste diverse e impone la necessità di soluzioni organizzative volte a rispondere a nuovi bisogni delle lavoratrici (e dei lavoratori) legati ad esigenze che non rientrano nei classici canoni gestionali aziendali ma sono il portato di esigenze di vita familiare e personale e richiedono soluzioni organizzative volte a soddisfare le esigenze di conciliazione tra vita di lavoro, vita familiare e vita sociale.
Le nuove complessità del mondo dell'offerta, femminile in primo luogo, hanno infranto le barriere aziendali e lo spartiacque tra mondo del lavoro e mondo della riproduzione o del non lavoro, hanno fatto porre l'enfasi sulla soggettività, sull'importanza della sfera affettiva, sull'importanza dell'azione innovativa e consapevole dell'azione soggettiva, sull'importanza della relazione tra generi, e sulla rinegoziazione dei ruoli professionali.
Le imprese hanno risposto in modo diverso a questi cambiamenti.
Alcune aziende non tengono conto di questo mutamento, considerano e utilizzano la manodopera in modo asessuato e alzano barriere rispetto alle esigenze di tipo sociale.
In questi contesti la forza lavoro femminile viene di fatto considerata forza lavoro debole, pericolosa portatrice di possibili costi aziendali, da utilizzare in alcune fasi del ciclo vitale (delle lavoratrici e delle aziende), e sulla quale eventualmente scaricare anche in modo preventivo i costi aziendali della maternità.
Di qui la sua utilizzazione intermittente, e per mansioni spesso dequalificate, o sotto qualificate, la gestione asfittica dei percorsi di carriera, le discriminazioni salariali durante l'intero percorso lavorativo, la marginalizzazione e la possibile estromissione nella fase del ciclo vitale legato alla maternità.
In queste organizzazioni le donne vivono, lavorano, sono discriminate, confliggono ma difficilmente si

These years, however, were especially marked by a steep, continuous increase in female employment, even if it certainly did not equal European standards or the demand of women. Nonetheless, it has been an important qualitative and quantitative presence that has brought new subjective and social needs in its wake.
Women made their appearance rather suddenly in the workplace, bringing demands for new needs to be met and for the affirmation of new labour and social rights for both men and women.
The presence of this qualified female workforce places new demands on companies, making it necessary for them to seek organizational solutions to address the new needs of these female (and male) workers. These needs, associated with demands not formerly covered by classic business management rules and procedures, result from the demands of family and personal lives and require structural solutions aimed at facilitating the reconciliation of work, family and social life.
The new complexities of those seeking employment, female jobseekers above all, have shattered corporate barriers and the dividing line between the world of work and the world of reproduction and non-work. In addition, it has led to an emphasis on subjectivity and on the importance of the affective sphere, innovative measures that take the individual into account, gender relations and the re-negotiation of professional roles.
Businesses have responded in varying ways to these changes. Some companies do not take this transformation into account, considering and utilizing the workforce as if it were sexless and placing obstacles to the fulfilment of demands of a social nature.
In such contexts, the female labour force is in fact considered a weak force and a dangerous carrier of possible company costs. Women are to be used in certain phases of the life cycle (of either the female workers or the companies) and can be charged in advance for potential company expenses for maternity leave.
This attitude results in women being used only intermittently for tasks that are often beneath their level of qualifications. It also accounts for

identificano perché segnate e portatrici di valori altri.
Altre aziende sono consapevoli dell'importanza delle competenze della risorsa umana femminile, della sua produttività, e hanno adottato politiche di sostegno (nidi, ecc.) senza incorporare, tuttavia, la valenza di genere nelle strategie di imprese, utilizzando forme di flessibilità nelle fasi critiche, e scaricando ancora il costo sociale delle donne sulle donne stesse, mediante forme più o meno indirette di discriminazioni salariali e professionali.
Numerose aziende, inoltre, hanno iniziato ad essere consapevoli della qualità della risorsa femminile, della sua alta produttività soprattutto in alcune fasi del suo ciclo vitale: nella fase di ingresso in azienda e nella fase di assestamento dei carichi familiari; sono, inoltre, consapevoli del miglioramento del clima aziendale in presenza di gruppi di lavoro misti, dell'importanza della valorizzazione di alcune competenze femminili, in alcuni settori chiave dell'organizzazione e della necessità di fornire risposte ai nuovi bisogni delle persone che lavorano e vivono in azienda; queste aziende stanno, dunque, sviluppando nuovi modelli di organizzazione e gestione fondati sulla flessibilizzazione organizzativa, su un diverso regime di orari, sulla modifica delle modalità di controllo e di comando, sulla soggettivazione gestionale, sull'etica, sul consenso, sul potere e sulla valorizzazione delle diversità, sull'importanza dei sentimenti e dei desideri, elementi caratteristici della forza lavoro femminile, in grado di portare alti livelli di innovatività nelle imprese e di consentire effettive pratiche organizzative di conciliazione.
Ma le imprese sono anche consapevoli dei costi aziendali della conciliazione: assenze (obbligatorie e tutelate), riduzione del tempo di lavoro; difficile manutenzione delle competenze in una situazione in cui mancano i servizi di sostegno alla maternità e paternità ed i compiti di cura vengono svolti, praticamente dalle sole donne.
Questa situazione crea il doppio e perverso legame tra utilizzo discriminato (anche salariale) della forza lavoro delle donne e interesse crescente aziendale nei confronti della risorsa femminile.

a meager concern for career paths, salary discrimination throughout the entire work years, marginalization and the possibility of being laid-off in the stage of life associated with maternity. Women may continue to live and work in these organizations where they experience discrimination and conflict but it is unlikely that they ever identify with the institution as they are inculcated with higher values.
Other companies are aware of the importance of the expertise and productivity offered by female human resources. These companies have adopted support policies (nurseries, etc.) yet have not mainstreamed gender into their corporate strategies. They utilize forms of flexibility during critical phases and still thrust the social costs of women on the women themselves through indirect or not so indirect forms of salary and professional discrimination.
Furthermore, many other companies are beginning to recognize the quality of female resources and their high productivity, especially in certain phases of their life cycle, such as when they first enter the company and when their family responsibilities have stabilized. They are also aware of the improvement in the business environment when workgroups are mixed male and female, of the importance of promoting women's expertise in some key sectors of the organization and of the need to respond to the new needs of people who work and spend their days in the company. Thus, these enterprises are developing new organizational and managerial models based on creating a more flexible structure, on changing patterns of working times, on modifying the means of control and command, on making management more sensitive to individuals, on ethics, consensus, the power and appreciation of diversity, the importance of emotions and desires – characteristic elements of the female workforce that can bring high levels of innovation to businesses and create the conditions for effective reconciliation practices.
However, enterprises are also aware of the corporate costs of reconciliation: (obligatory and protected) absences, reduction in work time, and problems in maintaining levels of expertise in a situation where family care responsibilities fall almost entirely onto women,

8. Quale flexicurity?

La Strategia di Lisbona è stata finalizzata allo sviluppo dell'occupazione nei paesi UE e in particolare all'aumento di quella femminile, enfatizzando l'adozione di misure di flessibilità e sicurezza.
Le politiche di *flexicurity* nei diversi modelli sviluppati in particolare da alcuni Stati membri sono, attualmente, al centro del dibattito europeo.
Nel corso di questi ultimi anni le Linee Guida per le Politiche dell'Occupazione che riflettono i nuovi orientamenti della Strategia di Lisbona si sono caratterizzate con la richiesta agli Stati membri di implementare le politiche per l'occupazione finalizzate al pieno impiego, allo sviluppo della qualità nel lavoro e della produttività, e alla coesione sociale, unitamente alla modifica della legislazione del mercato del lavoro e all'adozione di misure di flessibilità occupazionale.
Gli obiettivi principali della Strategia di Lisbona fanno riferimento allo sviluppo di politiche di *flexicurity* volte a combinare alti tassi di occupazione, assieme ad elevati livelli di sicurezza e di mobilità sociale (secondo le indicazioni ILO 2005).
Si tratta di un sistema complesso, che prevede un mix di politiche per il mercato, politiche per il sociale, politiche per il sistema pubblico e privato dei servizi per l'impiego: dimensioni multiple e strumenti differenziati.
L'adozione di interventi di flessibilità del lavoro e della sicurezza sociale solleva, tra gli altri, il tema di come le regole del mercato, lo sviluppo di sistemi e politiche del lavoro e della protezione sociale possano influenzare le forme di vita e avere un impatto sul benessere delle persone.
Nel modello ideale le trasformazioni e gli interventi di *flexicurity* dovrebbero garantire a tutti: equità, dignità, autonomia, partecipazione, ed essere accompagnate da politiche di conciliazione in cui la "buona flessibilità" si coniuga non solo con i bisogni e le esigenze del singolo ma della struttura familiare nel suo complesso.
Infatti solo tenendo conto delle "interazioni tra mondo del lavoro e sfera privata" è possibile sviluppare politiche e pratiche di flessibilità costruite su un sistema di tutele sociali e di coesione sociale.
I diversi ambiti del lavoro per il mercato e del lavoro sociale, del lavoro retribuito e del lavoro non retribuito sono strettamente interrelati e le scelte operate sull'uno hanno forti riflessi sull'altro (ad esempio la flessibilità organizzativa e di orario incide profondamente given the absence of services to support maternity or paternity.
This situation creates the two-edged, undesirable link between a biased utilization of the female workforce (including in salaries) and an increase in company interest in women as a resource.

8. Which flexicurity?

The Lisbon Strategy is conceived to further the development of employment in the EU countries and in particular to increase female employment, stressing the importance of adopting flexibility and security measures.
The various models of these "flexicurity policies", especially those developed in certain member states, are the focus of a debate within Europe. Over the last few years, Employment Policy Guidelines incoporating the new orientations of the Lisbon Strategy have called on Member States to implement employment policies aimed at full employment, improvement in the quality of work and productivity, and social cohesion, along with the modification of labour legislation and the adoption of measures allowing for job flexibility. The main objectives of the Lisbon Strategy refer to the development of flexicurity policies aimed at combining high rates of employment with high levels of security and social mobility (in accordance with recommendations of the ILO 2005).
In the end, this is a complex multi-dimensional system that calls for a mix of market and social policies with policies regarding the public and private system of employment services: differentiated tools operating in many dimensions.
The adoption of job flexibility and social security measures raises the issue, among others, of how the rules of the market and the development of work and social protection systems and policies can influence life styles and have a true impact on people's well-being.
In the ideal model, the transformations and flexicurity measures guarantee equity, dignity, autonomy and participation to all, accompanied by reconciliation policies in which "good flexibility" is combined not only with the needs

mente sull'organizzazione e sulla qualità della vita familiare).
Occorre dunque considerare queste politiche come un "network flessibile"e interconnesso, un complesso sistema interorganizzativo il cui efficace funzionamento si fonda su un insieme di politiche integrate del mercato del lavoro, della sicurezza, della vita sociale e familiare.
Un sistema di *flexicurity* integrato dovrà dunque prevedere politiche di flessibilità di mercato dell'organizzazione, dei tempi e di conciliazione che tengano conto delle ripercussioni in termini di genere sulla vita dei soggetti e sull'organizzazione familiare.
Acquista in questa ottica valore operativo "la flessibilità del corso della vita" così frequentemente presente nei documenti comunitari, come strumento per svolgere le funzioni sociali (cure dei figli, dei parenti anziani), come presupposto per la predisposizione di politiche del lavoro (transizioni entro e fuori il mercato, politiche di gestione dei percorsi di carriera, politiche di orario di lavoro), di politiche familiari e di politiche di welfare, ma così poco praticato come effettivo strumento di *policies* per la conciliazione

9. Part time

L'attenzione crescente verso una maggiore flessibilità, da più parti considerata indispensabile per rispondere ai cambiamenti intervenuti sia nelle caratteristiche demografiche dell'offerta di lavoro che nell'organizzazione del lavoro, comporta la necessità per i *policy maker* di acquisire maggiore consapevolezza sugli elementi di criticità e i fattori di forza legati al lavoro a tempo parziale.
Il part-time è utilizzato soprattutto dalle donne, con una progressiva crescita nel corso degli anni del ricorso al tempo parziale da parte delle più giovani, in controtendenza rispetto all'ipotesi della conciliazione, che invece vede il part-time come il principale strumento di armonizzazione tra impegni di cura e lavoro retribuito.
Come mostrano i dati (Eurostat 2007), dopo la legge Biagi si è registrato in Italia un forte incremento del part-time femminile (dal 2002 aumenta di 10 punti percentuali assestandosi nel 2006 sul 26,5%). Dun-

and requirements of individuals but of the family as a whole. In fact, only by taking into account "interactions between the work world and the private sphere" is it possible to develop flexibility policies and practices built on a system of social protection and cohesion.
The distinct worlds of market labour, social work, and paid and unpaid work are in fact tightly interrelated, so that the choices of one powerfully influence the others; for example, flexibility in organization and working times has a major impact on the organization and quality of family life.
Therefore, these policies must be considered as an interconnected, "flexible network", a complex inter-organizational system whose effectiveness is based on a set of integrated policies regarding the labour market, security and social and family life.
A comprehensive flexicurity system should therefore include policies of flexibility for the market, for organization of time and for reconciliation which take account of the repercussions of gender on the life of the people involved and on family organization.
From this perspective, "life path flexibility" acquires a new operational value. Such flexibility is often mentioned in EU documents as an instrument in the performance of social functions (childcare, care of elderly parents), and as a basis for the elaboration of labour policies (transitions into and out of the market, career path and working time policies) as well as family and welfare policies. On the other hand, it has been relatively unexploited as an effective tool for reconciliation policies.

9. Part time

The growing attention towards greater flexibility, considered by many to be indispensable in order to respond to the changes both in the demographic characteristics of available work and in the organization of work, brings with it the need for policy makers to acquire greater awareness of the critical aspects and driving factors linked to part-time work.

que oltre una donna su quattro lavora a orario ridotto, ma la maggior quota di part-time, esclusi gli ultra sessantacinquenni, è concentrata tra i più giovani sotto i 25 anni.
Questo dato capovolge un luogo comune circa l'utilizzo di questa modalità di lavoro tra le donne nelle fasce di età centrali in cui maggiore è il carico di lavoro per la famiglia connesso alla presenza di figli in età prescolare e scolare; al contrario, questa tipologia di contratto si diffonde prevalentemente tra i giovani come forma di inserimento flessibile più per le aziende che non per i lavoratori: si pensi al part-time verticale che comporta un orario a tempo pieno ma condensato nei week end o in particolari periodi del mese o dell'anno. Va tenuto presente in proposito che la distribuzione non omogenea dell'orario di lavoro nel tempo mal si concilia con impegni di cura familiari che hanno un carattere stabile e permanente. La diffusione tra i giovani comporta inoltre frequentemente il sovrapporsi della flessibilità oraria con quella relativa alla durata del contratto di lavoro: oltre un quinto dei contratti part-time è a tempo determinato.
Tutto ciò ha contribuito ad aumentare il fenomeno dell'involontarietà: il part-time sempre più spesso si configura come l'unica alternativa possibile per partecipare al mercato del lavoro, relegando nell'involontarietà soprattutto le giovani in cerca di prima occupazione, spesso in possesso di elevati titoli di studio. Dal 2002 al 2006 nel nostro paese gli involontari aumentano di più di 3 punti percentuali, raggiungendo il 36,9% sul totale degli occupati part-time, incremento dovuto esclusivamente alla componente femminile (tab.3): oltre un quarto delle lavoratrici part-time sono involontarie con un aumento di circa 5 punti percentuali dopo il 2002, con la differenza di un solo punto percentuale rispetto a quelle che lo fanno per consentire il lavoro di cura verso bambini ed anziani.
L'Italia oltre a collocarsi tra i paesi con minore percentuale di lavoratori part-time è seconda soltanto a Spagna e Grecia per l'alta incidenza dell'involontarietà, facendo in questo modo del part-time uno strumento non sempre pensato per le esigenze dei lavoratori, ma piuttosto disegnato sulle richieste di flessibilità delle imprese. Allo stato attuale, infatti, soprattutto le lavoratrici e i lavoratori del settore privato non hanno alcuna garanzia di accesso al

Part-time work is used predominantly by women, with a progressive increase in the number of younger women resorting to part-time work over the years, going against the trend with regard to the reconciliation hypothesis, which sees part-time work, instead, as a principal tool for harmonizing care commitments with paid work.
As the data show (Eurostat 2007), following the Biagi law there was a sharp increase in the number of women working part-time (it increased by 10 percentage points from 2002, levelling off at 26.5% in 2006). So one woman in four works part-time, but the largest proportion of part-time workers, excluding those over sixty-five years old, is concentrated among the youngest age-group, women under 25 years of age.
This figure refutes the commonly held belief that this mode of work is mainly used by women in the middle range age groups, who have the greatest family commitments linked to children of pre-school age or school age; instead, this type of contract is most prevalent among young people, and is used as a tool of flexible employment more by companies than by the workers: one may consider vertical part-time work, for example, which involves full-time work but concentrated at weekends or particular periods of the month or year. It should be remembered in this regard that the unequal distribution of working hours over time does not fit in well with family care commitments, which are stable and permanent in nature. The spread of this practice among young people often entails the overlap of flexible hours with the flexible duration of the contract: over a fifth of part-time contracts are fixed term.
All this has led to an increase in the phenomenon of involuntary part-time work: part-time work is increasingly becoming the only possible alternative for entering the labour market, with involuntary part-time workers especially likely to be young women looking for their first job, who are often highly qualified. From 2002 to 2006, the percentage of involuntary part-time workers in Italy rose by more than 3 percentage points, reaching 36.9% of the total number of part-time workers, an increase which is entirely accounted for by the female component (tab.3): over a quarter of part-time female workers are

part-time su richiesta, né di ripristino del rapporto a tempo pieno.[12]

Il ricorso al lavoro part-time in Italia è maggiormente diffuso nelle regioni del Centro-Nord (13,6%) rispetto a quelle del Sud (11%) e si concentra prevalentemente tra la popolazione giovanile. Quasi quattro lavoratori a tempo ridotto su cinque sono donne e la punta si raggiunge nella fascia d'età 35-54 anni (dove le donne rappresentano l'84% degli occupati part-time). Mentre l'incidenza del part-time sugli occupati maschi è solo del 4,6% (ben 21 punti percentuali in meno che tra le donne). L'orario ridotto assume una maggiore consistenza nel settore dei servizi; in particolare, le attività in cui lo si utilizza maggiormente sono il commercio e il settore alberghiero e della ristorazione. Quanto alle professioni, il part-time è alquanto diffuso tra i lavoratori che svolgono collaborazioni coordinate e continuative e prestazioni occasionali, essendo invece minimo nel caso dei dipendenti con ruoli dirigenziali. In generale oltre il 20% dei part-timer ha un contratto di lavoro a carattere temporaneo sommando così alla flessibilità oraria quella contrattuale.

I lavoratori part-time nella regione Lazio rappresentano quasi il 15% del totale dell'occupazione ma è interessante mettere in evidenza come questo valore di poco superiore alla media nazionale (13,6%) è dovuto soprattutto alla componente maschile.

L'analisi della composizione del lavoro part-time per settore di attività economica, conferma anche nel Lazio la tendenza nazionale della maggiore concentrazione del tempo parziale nei servizi, con una connotazione fortemente femminile, ma è interessante notare come per i part-timer laziali dei settori di agricoltura e industria non si registra una significativa differenza di genere, diversamente da quanto avviene a livello nazionale.

involuntary, with an increase of about 5 percentage points after 2002, and a difference of only one point compared with those who do part-time work in order to be able to care for children or the elderly.

In addition to being one of the countries with the lowest percentage of part-time workers, Italy is second only to Spain and Greece for the high incidence of involuntary part-timers, so that part-time work is not always a tool designed for the needs of the workers, but rather one that is designed to suit companies' needs for flexibility. At the moment, in fact, in the private sector particularly, male and female workers have no guarantee of access to part-time work on request, nor of returning to full-time work.[12]

Resorting to part-time work is more widespread in the Centre-North of Italy (13.6%) compared to the South (11%) and is mainly concentrated among young people. Almost four out of five workers on reduced hours are women, reaching a peak among workers in the 35-54 age group (where women represent 84% of part-time workers), whereas for men, the incidence of part-time workers is only 4.6% of all workers (21 percentage points less than for women). Part-time work is more common in the service sector, particularly in commerce and the hotel and restaurant sector. As regards the professions, part-time work is fairly widespread among workers supplying coordinated and continuing collaboration or occasional services, but is minimal in the case of employees with managerial roles. In general, over 20% of part-timers have a temporary contract, so that flexibility of contract is added to flexible hours.

In Lazio, part-time work accounts for almost 15% of total employment, but interestingly, this figure, only slightly above the national average

[12] In Italia il lavoro part-time è ancora lontano dal raggiungere i livelli degli altri paesi europei, nonostante nell'ultimo decennio sia raddoppiata la sua incidenza sull'occupazione totale. Se a metà anni Novanta il 6% circa degli occupati lavorava part-time, nel 2006 secondo i dati Eurostat tale percentuale raggiunge il 13,3% e il 26,5% se si considera la sola componente femminile, percentuale nettamente inferiore non solo al 74,7% delle olandesi, ma anche alla percentuale di Germania (45,8%), Regno Unito (42,6%), Svezia (40,2%) e Francia (30,6%).
In Italy, part-time work is still a long way off the levels of other European countries, despite having doubled as a percentage of the total employment rate over the last decade. In the mid 1990s, about 6% of workers worked part-time, while in 2006 this percentage had reached 13.3%, according to Eurostat figures, and 26.5% if only the female component is considered. This figure is considerably lower not only compared to the 74.7% of Dutch women, but also compared to the percentages in Germany (45.8%), the United Kingdom (42.6%), Sweden (40.2%) and France (30.6%).

Il part-time dunque appare declinato prevalentemente al femminile e scelto dalle donne per conciliare vita familiare e professionale, caratterizzandosi spesso come una scelta obbligata, limitata a determinati settori e livelli professionali. Marginalizzazione, basse qualifiche, impossibilità di fare carriera, minori livelli retributivi, deterioramento delle competenze, scarso accesso ai sistemi di formazione professionale e di premialità, rappresentano i principali limiti da superare nella definizione di nuove proposte operative.

Fino ad ora il part-time ha interessato quasi interamente la parte femminile della forza lavoro europea. Di conseguenza gran parte della letteratura converge sulla relazione fra lavoro part-time e occupazione femminile che è ricca di implicazioni sociali, come in questo caso la marginalità professionale. Infatti per le donne è molto più difficile "fare carriera" anche perché la loro attività si ritrova soprattutto nel settore terziario dove vengono richiesti alti investimenti di tempo e di disponibilità, di conseguenza se la donna sceglie il part-time corre un rischio di emarginazione professionale perché le imprese investono molto meno nella formazione delle part-timer.

Il livello di segregazione nei diversi contesti nazionali aumenta con l'aumentare delle donne occupate part-time, decresce con l'aumentare delle donne occupate a tempo pieno. Questo perché i lavori part-time sono "costruiti" per utilizzare le donne, in particolare se sposate e con forte orientamento alla famiglia. Più nello specifico, la tendenza alla distribuzione squilibrata per quanto riguarda l'organizzazione delle attività domestiche, il carico di lavoro di cura dei figli e degli anziani, costringe la maggior parte delle donne ad un sovraccarico del monte ore complessivo d'impegno e ad intraprendere periodi d'astensione dal lavoro produttivo per motivi di maternità e cura familiare: il ricorso a un'occupazione part-time rappresenta spesso l'unica strategia per conciliare la propria vita professionale con quella familiare, soprattutto per quelle donne con un livello d'istruzione medio-basso. Infatti, nel 2006 circa il 40% delle madri che lavora ricorre al part-time per avere più tempo da dedicare ai figli e alla famiglia ma tale percentuale scende al 30% se si considerano le sole laureate. Una prima conseguenza è una maggiore sovrarappresentazione di lavoratori part-time tra le

(13.6%), is mainly due to the male component. Analysis of the composition of part-time work by sector of economic activity in Lazio confirms the national trend, with a greater concentration of part-time work in the service industries, which have a strong female component (tab. 5), but it is interesting to note that there is little significant gender difference among part-timers in the sectors of agriculture and industry in Lazio, in contrast with the situation at a national level.

So part-time work appears to be predominantly female and is chosen by women in order to reconcile family and professional life, often being a forced choice limited to particular sectors and professional levels.

Marginalization, low qualifications, the impossibility of developing a career, lower pay, deterioration in skills, and scarce access to systems of professional training or rewards are the principal limitations that must be overcome in setting new operating proposals.

Until now, in the European workforce it has been almost entirely women who are involved in part-time work. As a result, most of the literature focuses on the relationship between part-time work and female employment which is rich with social implications, such as professional marginality as in this case. It is much more difficult for women to "develop a career", partly because they often work mainly in the tertiary sector which requires a high investment of time and availability, and, as a result, if women choose part-time work they run the risk of professional marginalization because companies invest much less in training part-timers.

The level of segregation in different contexts in the country increases with the increase in women in part-time employment and decreases with the increase of women in full-time employment. This is because part-time jobs are "designed" for use by women, especially if they are married, with a strong family orientation. More specifically, the tendency for a lack of balance in the distribution of domestic activities, and the burden of caring for children and the elderly, forces most women to spend an excessive number of hours on commitments as a whole, and to have to take periods off productive work for maternity and caring for the family: resorting to part-time work often represents the only

occupazioni più elementari, mentre sono sottorappresentati nelle attività di *problem solving*, a cui si somma il rischio maggiore di lasciare o perdere il lavoro per le madri che lavorano part-time rispetto a quelle che lavorano full-time.
L'orario ridotto appare dunque collegato ad un maggior grado di precarietà con la conseguente segmentazione del mercato del lavoro. L'offerta di lavoro part-time, sostanziandosi prevalentemente come occupazione sotto-qualificata, si associa di conseguenza a bassi livelli retributivi. In particolare, coloro che dichiarano di lavorare part-time perdono in media il 37% del salario rispetto a coloro che dichiarano di lavorare a tempo pieno. I lavoratori part-time sono inoltre con più probabilità esclusi dal ricevere compensi addizionali come bonus o premi (premi per lavoro domenicale, compensi condizioni di lavoro umili, distribuzione utili, bonus di prestazione ecc) questi benefit sono minori se si considerano le sole donne. E questo è un fatto di cui si deve tener conto quando si pensa al lavoro part-time come una soluzione ai problemi della conciliazione tra vita familiare e vita lavorativa.
Alla mancata considerazione delle criticità sopra descritte si aggiunge la scarsa flessibilità dello strumento che, incapace di adattarsi ai diversi momenti del ciclo di vita, rende difficile la possibilità di scegliere il tempo pieno al mutare delle esigenze e delle aspettative individuali.
Spesso il part-time viene a configurarsi come una scelta "forzata", dettata dall'impossibilità di far fronte al doppio ruolo in presenza di carichi domestici o dalla mancanza di opportunità di lavoro a tempo pieno.
In sintesi in Italia e nel Lazio le modalità di offerta di part-time sembrano poco adatte a rappresentare un utile strumento per rispondere ai problemi di conciliazione, in quanto utilizzato soprattutto dalle giovani donne in ingresso al mercato del lavoro, dequalificante e che limita le possibilità di sviluppare il capitale umano accumulato, maggiormente involontario e spesso unica possibilità di accesso per le donne al mercato del lavoro.

way they can reconcile their professional life with family life, especially for women with a middle-to-low level of education. In fact, in 2006 about 40% of working mothers worked part-time in order to have more time for their children and families, but this percentage falls to 30% if only university graduates are considered. One initial consequence is an over-representation of part-time workers in low-level jobs, while they are under-represented in problem-solving work; a further consequence is that part-time working mothers are at greater risk of leaving or losing their jobs as compared to those working full-time.
So part-time work seems to be linked to a higher level of job insecurity, with the consequent segmentation of the labour market. Part-time work, which mainly takes the form of low-skilled work, is consequently associated with low levels of pay. Specifically, those who declare themselves to be part-time workers lose on average 37% of the salary of those who declare themselves to be full-time. Part-time workers are also more likely to be excluded from additional payments such as bonuses or extra pay (extra pay for work on Sundays, compensation for menial working conditions, profit-sharing, performance bonuses etc.) and there are fewer such benefits if only women are considered. This fact needs to be taken into account when part-time work is considered as a solution to the problems of reconciling family and working life.
Apart from the failure to consider the crucial issues described above, there is also the lack of flexibility of this tool, since it cannot adapt to the different periods in the life cycle, and therefore makes it difficult to choose full-time work when individual needs or expectations change.
Part-time work often becomes a "forced" choice, dictated by the impossibility of tackling a dual role when faced with domestic burdens, or by the lack of opportunity for full-time work.
To sum up, the part-time work available in Italy and Lazio does not appear to be an appropriate tool for responding to reconciliation problems since it is mainly used by young women entering the labour market, it is downgrading and limits the chances of developing the accumulated human capital, it is mainly involuntary and is often the only way women can enter the labour market.

10. Lavoro irregolare, lavoro femminile e la rete dei servizi territoriali

Il Lazio presenta dal punto di vista del lavoro irregolare un livello di pervasività del fenomeno non molto diverso da quello medio italiano. Tuttavia, rispetto al dato nazionale appare relativamente più intenso nelle aree settoriali diverse da quelle non terziarie, a causa dell'alta presenza di lavoro pubblico dell'area romana, sebbene, come in tutto il paese è nel settore dei servizi che si concentra circa l'80% delle ULA irregolari.

Una conferma del ruolo di "calmiere" esercitato dall'ambito pubblico, emerge guardando alle singole province: i tassi di irregolarità nei servizi privati raggiungono delle punte massime pari al 35% nell'area di Latina e 25% a Frosinone ed un valore minimo di 17 a Roma, ma anche a Viterbo. Ovunque il settore agricolo appare molto esposto, con un tasso di irregolarità superiore a quello medio nazionale.

Alcuni studi hanno rilevato che nelle province di Rieti e di Viterbo, il forte potere attrattivo esercitato dal mercato del lavoro romano, ha determinano un deficit di offerta di lavoro in agricoltura che ha contribuito ad alimentare un esteso uso di lavoratori privi di permesso di soggiorno. In queste due province, il ricorso a manodopera immigrata non regolare sembrerebbe quindi dettato sia da elementi di convenienza per le imprese sia da un fabbisogno che non riesce ad essere coperto dal sistema delle quote previste dal decreto flussi e assegnate a livello regionale, dove il rapporto tra domanda e offerta è di circa 4 a 1. Va precisato però che questo problema della mancanza di manodopera viene denunciato in quasi tutte le regioni indipendentemente dai livelli di disoccupazione che esprimono i diversi mercati locali. Ciò è dettato dal combinato disposto di una crescente indisponibilità della manodopera autoctona ad impegnarsi in agricoltura che non trova compensazione con l'allargamento delle quote su questo settore.

Nell'ambito dei servizi, il comparto che tutte le indagini descrivono come fortemente interessato dal fenomeno del lavoro non regolare è quello del turismo e della cosiddetta industria del tempo libero. Mentre nel settore delle costruzioni e in agricoltura si riscontra una netta maggioranza di lavoratori stranieri, la maggioranza di genere maschile, il comparto

10. Undeclared work, female employment and the network of services in the region

The situation as regards the pervasive nature of undeclared work in Lazio does not differ widely from the Italian national average. However, undeclared work is relatively more intense than national levels in sectors other than the tertiary sectors, as a result of the high availability of public sector work in the Rome area, although, as is the case throughout Italy, it is the service sector which accounts for around 80% of undeclared ULA (annual working units- a system for measuring the number of workers).

Confirmation of the "ceiling" effect of the public sector is provided by looking at the individual provinces: the rates of undeclared work in private services reach peaks of 35% in the Latina area and 25% in the Frosinone area, while it is at its lowest value of 17 in Rome, and also Viterbo. The agriculture sector is particularly exposed to this phenomenon throughout the territory, with a higher rate of undeclared work than the national average.

Some studies reveal that in the provinces of Rieti and Viterbo, the strong pulling factor of the Rome labour market has led to a shortage of agricultural labour which has helped to encourage the widespread use of workers without a residence permit. In these two provinces, resorting to the use of undeclared immigrant labour would therefore appear to be dictated both by the fact that it is cheaper for businesses and by the fact that the need cannot be met by the immigration quotas provided for under the "decreto flussi" (quota agreement) and assigned at a regional level, with a ratio of demand to supply of about 4:1. It should be pointed out, however, that this problem of labour shortage has been declared in all regions, irrespective of the unemployment levels in the various local markets. It is caused by a combination of the growing shortage of indigenous labour willing to work in agriculture and failure to compensate for this by increasing the quotas for this sector.

In the services sector, the area indicated in all surveys as strongly affected by the phenomenon of undeclared labour is that of tourism and the leisure industry. While there is a clear majority of

turistico occupa irregolarmente anche molti italiani/italiane, soprattutto residenti del luogo, così come è ampiamente presente come irregolare manodopera italiana di genere femminile nel settore del commercio.
Si riscontra un bacino esteso di lavoro sommerso negli stabilimenti balneari, nelle discoteche, nei ristoranti e nelle strutture ricettive delle principali località del litorale romano, come Ostia e Fregene, fino ad arrivare a Santa Marinella a nord e ad Anzio-Nettuno a sud. La manodopera coinvolta è formata sia da giovani di entrambi i sessi di nazionalità italiana, sia da stranieri quasi sempre nelle mansioni più umili (facchini, lavapiatti, ecc.), talvolta non in regola con il permesso di soggiorno, che alternano spesso il lavoro estivo nell'industria del tempo libero con quello nelle costruzioni, svolto nel resto dell'anno. Sempre nel Lazio un altro grande bacino di lavoro non regolare è rappresentato dal litorale pontino (in particolare San Felice Circeo, Sabaudia, Terracina, Sperlonga e Gaeta) e in misura meno rilevante in Ciociaria, con il turismo termale di Fiuggi.
Sempre nell'ambito del terziario, quello dei servizi alla persona (colf e badanti) rappresenta uno dei settori a più elevata densità di lavoro non regolare in larga parte immigrato, di genere femminile. Nonostante le regolarizzazioni, la situazione presenta ancora forti criticità condizionate da una domanda di *care* domiciliare delle famiglie in forte e costante crescita che si associa ad una insufficienza di politiche pubbliche relative ai servizi a domicilio per gli anziani non autosufficienti, ad una sempre minor disponibilità degli italiani a svolgere questi mestieri e una gestione delle quote che non consente di colmare la domanda attraverso gli stranieri. Queste contraddizioni hanno alimentato nuovamente il mercato nero degli assistenti familiari, dove operano in particolare donne ucraine, moldave, bielorusse e rumene senza contratto di lavoro e spesso non in regola con il permesso di soggiorno o in possesso di un permesso per ricongiungimento familiare. Ma l'irregolarità non riguarda solo chi non ha un permesso di soggiorno. Alcuni lavori descrivono una situazioni in cui la regolarità lavorativa si esaurisce solo su un numero limitato di collaborazioni e spesso i contratti sono anche scollegati dal lavoro. Vi sono donne che hanno un contratto di lavoro per una persona per la quale non hanno mai lavorato, altre che lavorano

foreign workers in the construction and agriculture sectors, most of them male, the tourism sector employs many undeclared Italian workers, especially those living in the area, and there is a similarly large number of female Italian undeclared workers in the commerce sector.
A large pool of clandestine workers is to be found in the beach resorts, discotheques, restaurants and tourist accommodation in the principal towns on the Rome coast, such as Ostia and Fregene, reaching up to Santa Marinella in the north and Anzio-Nettuno in the south. These workers consist of young Italians of both sexes, as well as foreign workers almost always in more menial positions (porters, dishwashers, etc.) and sometimes without valid residence permits, who often alternate summer work in the leisure industry with work in the construction industry for the rest of the year. Another pool of undeclared labour in Lazio is at the Pontine coast (in particular, San Felice Circeo, Sabaudia, Terracina, Sperlonga and Gaeta) and to a lesser extent in Ciociaria, with the thermal springs tourism in Fiuggi.
Remaining in the tertiary sector, services to people (domestic helpers and carers) is one of the sectors with the highest density of undeclared workers, mostly female immigrants. Despite the regularization agreements, the situation still presents serious problems caused by a constant, steep growth in demand for domestic care from families together with inadequate government policies regarding domestic services for the elderly who are not self-sufficient, and a continuing fall in the number of Italians willing to do this kind of work, as well as a quota management system that does not allow foreign workers to fill the gap.
These contradictions have renewed the supply of family helpers to the clandestine labour market, particularly Ukrainian, Moldavian, Belarusian, and Romanian women without work contracts and often without valid residence permits, or with a permit that only allows them to join their families but not to work. Undeclared work does not only involve those without residence permits, however. Some jobs involve situations in which legal work is limited to a specific number of collaborations, and the contracts are often disconnected from the work. There are women with a contract to work for a person whom they have never worked for, and

per la persona con la quale hanno stipulato un contratto ma, allo stesso tempo, prestano la loro attività per numerose altre famiglie. La paga giornaliera di queste lavoratrici, senza grosse differenze territoriali, si aggira intorno ai 6 euro l'ora. Una cifra oraria che per quelle più fortunate che riescono a riempire l'intera giornata consente in un mese di cumulare un salario di circa 800 euro. Secondo alcune stime il costo di una irregolare può arrivare anche al 30-40% in meno, rispetto a quello di una regolare (De Vincenti). Non è un caso che secondo alcune stime il lavoro sommerso nell'ambito dell'assistenza agli anziani e del babysitteraggio copra una percentuale pari all'80% del mercato. È inoltre frequente che dal punto di vista retributivo, anche nei casi in cui ci sia un regolare contratto di lavoro, che non ci sia reale corrispondenza tra ore lavorate e ore retribuite. Visto l'interesse per il datore di lavoro a ridurre il più possibile il pagamento dei contributi previdenziali, peraltro poco conveniente anche per i lavoratori, risulta che le ore di lavoro "in regola" costituiscono solo una piccola parte di quelle effettivamente lavorate.
Ancora un elemento che emerge da numerosi studi è connesso alle asimmetrie informative dovute alla carenza di informazioni e competenze necessarie da entrambe le parti.
La presenza femminile nella vasta area dell'irregolarità nella Regione Lazio, come peraltro in generale in Italia, è dunque concentrata per la manodopera autoctona nel settore del commercio e turismo; nei servizi alle famiglie prevalentemente (ma non esclusivamente) il lavoro sommerso al femminile riguarda, invece, al momento attuale manodopera immigrata.
In generale, l'estensione del lavoro irregolare nei servizi privati riflette in generale gli squilibri del sistema di *welfare* pubblico italiano. Non essendoci stata abbastanza produzione di servizi – si è creata poca occupazione diretta per le donne – e non si è agevolata l'occupazione indiretta. Tali carenze di welfare si riflettono così sia nel fatto che proliferano forme di occupazione irregolari nei servizi privati (le colf immigrate a tempo pieno, le casalinghe-domestiche a ore presso altre famiglie, le baby-sitter, ecc.) sia nel persistere di un "esercito di casalinghe" forzate al lavoro irregolare e disponibili ad accettare condizioni irregolari purché controbilanciate da tempi combinabili con i carichi domestici. Va considerato anche il ruolo svolto dal

others who work for the person with whom they have a contract but who also work for several other families. The daily pay for these workers, which does not vary much within the territory, is around 6 euros per hour. This hourly wage allows the more fortunate workers, who have managed to fill the entire day, to reach a monthly salary of about 800 euros. Some estimates put the cost of an undeclared worker at as much as 30-40% less than a legal worker (De Vincenti). It is not by chance that according to some estimates, clandestine workers employed as carers for the elderly or childminders account for 80% of the market. As regards pay, there is frequently no real correspondence between the hours worked and the hours paid, even for those with regular work contracts. Given that it is in the interests of the employers to keep social security contributions as low as possible, which often suits the workers also, the "legal" working hours often make up only a small proportion of the hours actually worked.
A further element that has emerged from numerous studies is connected to the asymmetry of information due to the lack of information and skills necessary on both sides.
So the female presence in the huge area of undeclared work in the Lazio region, as in Italy in general, is concentrated in the commerce and tourism sectors as regards indigenous labour; in services to the family, on the other hand, female clandestine work mainly (but not exclusively) involves immigrant labour at the moment.
In general, the extension of undeclared work to private services reflects the imbalances in the Italian public welfare system. There has not been sufficient production of services – little employment has been created directly for women – and indirect employment has not been made easy. These welfare shortcomings are reflected in the fact that undeclared forms of employment have proliferated in the private services (full-time immigrant domestic helpers, housekeeper-home helps employed by the hour by other families, childminders etc.) and in the continuation of an "army of housewives" forced into undeclared work and ready to accept illegal conditions because these are counterbalanced by schedules that can fit in with their domestic commitments. It is also necessary to consider the role played by the

sistema complessivo di tassazione, contribuzione e trasferimenti di reddito alle famiglie che può incentivare o disincentivare la partecipazione delle donne al mercato del lavoro regolare. Nel caso italiano, per le donne con un livello di istruzione medio e medio basso i posti disponibili sul mercato del lavoro hanno regimi di orario, impegni richiesti, livelli di salario, che combinati con il sistema di tassazione e il sistema degli assegni familiari risultano spesso poco incentivanti al lavoro dei due coniugi e spinge le donne o ad uscire completamente dal mercato del lavoro o ad essere presenti solo con occupazioni nascoste. Tutto ciò deprime il tasso di occupazione femminile e penalizza soprattutto quei nuclei familiari che appartengono ai "ceti popolari" più a rischio di povertà.

Un altro aspetto da considerare è la tipologia di carriera lavorativa accumulata nel corso del tempo ovvero il ruolo "dissuasivo" esercitato da carriere lavorative accumulate soltanto all'interno di rapporti di lavoro temporanei a scarso rendimento economico, che tende a far uscire dal mondo del lavoro la donna al momento della nascita del primo figlio. Ciò è tanto più vero nelle aree minori delle diverse province dove la debole domanda di lavoro locale (orientata in molte realtà quasi esclusivamente al commercio) e il difficile accesso al più ampio mercato del lavoro romano (a causa dell'insufficiente offerta di trasporto pendolare) producono ancora di più convenienze di tipo economico ad uscire dal mondo del lavoro o a restarvi in maniera del tutto marginale, proprio all'interno del circuito del lavoro sommerso.

Le Politiche di stabilizzazione e o gli interventi tesi a ricostruire storie lavorative "continue" svolgono dunque anche un ruolo di prevenzione all'ingresso nel circuito del sommerso.

Da questo punto di vista, lo sviluppo di una politica attiva del lavoro nella direzione di un rafforzamento di un servizio mirato per l'inserimento lavorativo rivolto a donne-target diventa un fattore determinante per ridurre il rischio di finire nella trappola dell'irregolarità. Rispetto a questa opportunità operativa, oggi il processo di integrazione rappresenta uno dei punti di maggior debolezza del sistema italiano e regionale e questo riduce le opportunità di ingresso al lavoro e in modo particolare rischia di alimentare processi di emarginazione dei lavoratori svantaggiati che sono anche quei soggetti che subiscono il sommerso.

complex system of taxation, social security contributions and transfer of income to families, which can be incentives or disincentives to the participation of women in the legal labour market. In the case of Italy, for women with a middle or middle-to-low level of education, the jobs available on the market have schedules, commitments, and salary levels that, combined with the tax system and family welfare supplements, often offer little incentive for both spouses to work, pushing women to leave the job market completely or to stay in it only with clandestine employment. All this pushes down the rate of female employment and penalizes above all "working class" families, who are most at risk of poverty.

Another aspect to consider is the type of working career accumulated over the course of time, or rather the "dissuading" role played by working careers accumulated only within temporary job contracts with poor remuneration, which tend to make women leave paid work at the birth of their first child. This is all the more true in the smaller towns of the different provinces where the weak demand for local labour (in many places orientated almost exclusively towards commerce) and the difficult access to the larger labour market in Rome (because of inadequate commuter services) mean that it is more worthwhile economically to leave the workplace or remain in it in a very marginal way, within the clandestine labour circuit.

So policies for making temporary jobs permanent or action designed to reconstruct "continuous" working histories also play a preventive role against entry into the clandestine circuit.

From this point of view, the development of an active employment policy working towards reinforcing a service that helps people find employment, targeted at women, will become a determining factor in reducing the risk of people ending up in the undeclared worker trap. With regard to this opportunity for action, the process of integration today represents one of the weakest points in the Italian national and regional system, reducing opportunities for entering employment and, in particular, risking fuelling the processes of marginalization of disadvantaged workers, who are the people most likely to become clandestine workers.

11. Un sistema di servizi a sostegno dell'imprenditoria di genere

Se è vero che la promozione dell'imprenditorialità è a tutti gli effetti uno strumento di politica attiva del lavoro, e come tale può essere indirizzato su qualsivoglia target "debole", è anche vero che per fare impresa servono anche competenze e capacità distintive professionali (tecniche, gestionali e strategiche, certo, ma anche di apprendimento, di intuizione, immaginazione e creazione).
L'impresa femminile soffre di una specificità che potrebbe essere affrontata con politiche di *mainstreaming* di genere all'interno degli strumenti finanziari di creazione e consolidamento dell'impresa, attivi a livello nazionale e regionale.
Occorre, in altri termini, approntare un sistema di strumenti che assicurino non solo la nascita di nuove imprese femminili, ma che soprattutto ne rafforzino le probabilità di successo, trattandosi di una imprenditorialità costruita su motivazioni ancora un po' troppo deboli in un contesto generale già di per sé caratterizzato da un tasso di successo non elevatissimo.
A maggior ragione, dunque, le politiche di promozione dell'imprenditoria femminile, devono puntare anche su un maggior coinvolgimento e su una maggiore valorizzazione delle risorse intellettuali più qualificate, e quindi su quei settori dove questa valorizzazione può più verosimilmente avverarsi.
Appare dunque opportuno trovare uno spazio anche per la conoscenza, l'innovazione e la creatività, come chiavi per la promozione di un'imprenditoria femminile più qualificata e meno marginale.
Per quanto riguarda l'individuazione dei settori, varie ipotesi potrebbero essere vagliate. Questo potrebbe significare che non è più corretto parlare di settori a vocazione femminile, ma piuttosto della necessità di porre una diversa attenzione sul sistema di orientamento e accompagnamento di imprese con caratteristiche femminili.
D'altronde, uno dei problemi che l'attuazione delle politiche per la promozione dell'imprenditorialità femminile ha spesso incontrato è stato proprio quello di una scarsa selettività e qualificazione settoriali.
Secondo alcuni autori, una delle principali criticità dello strumento di incentivazione dell'imprenditoria femminile (la L. 215/92) è nella "mancanza di finalizzazione dello strumento" e in una dispersione

11. A system of services in support of gender entrepreneurship

While it may be true that the promotion of entrepreneurial activity is, in effect, a tool for active employment policies, and as such can be directed at any "weak" target, it is also true that business activity requires specific professional skills and abilities (technical, managerial and strategic skills, of course, but also the ability to learn, and intuitive, imaginative and creative abilities).
Women's enterprises suffer from a specificity that could be tackled with policies of gender mainstreaming under the financing tools at national and regional levels for the creation and consolidation of businesses.
In other words, it is necessary to develop a system of tools that not only ensure the start up of new female enterprises but above all reinforce the probability of their success, since we are dealing with an entrepreneurship founded on motivations that are still a little too weak in a general context that is already characterized by a not particularly high success rate.
All the more reason, then, why policies for promoting female entrepreneurship should focus on greater involvement and optimization of better qualified intellectual resources, and thus on those sectors where this optimization is most likely to be achieved.
So it seems opportune to find a space for knowledge, innovation and creativity, too, as the keys to the promotion of a women's entrepreneurship that is better qualified and less marginal.
Various hypotheses could be investigated with regard to the identification of sectors. This may mean that it is no longer correct to speak of female vocation sectors, but rather of the need to give a different focus to the system of orientation and guidance for enterprises with female characteristics.
On the other hand, one of the problems that has often been encountered in implementing policies for the promotion of female entrepreneurship has been precisely that of a lack of selectivity and sector definition.

delle "già contenute risorse disponibili" su "un numero troppo rilevante di opzioni settoriali (tutti i settori)".[13]

Per rendere più efficace la promozione dell'imprenditoria femminile occorre che negli indirizzi di policy si tenga conto, ovviamente in relazione ai territori di riferimento, dei settori economici che presentano maggiori potenzialità.

Tuttavia, sembra opportuno non prescindere dal contesto territoriale e istituzionale in cui le politiche di promozione dovrebbero attuarsi. In questo senso potrebbe risultare utile insistere sui settori di alto profilo, in termini di conoscenza, innovazione, tecnologia e creatività.

Per quanto riguarda la scelta degli strumenti con cui promuovere una maggiore qualificazione dell'imprenditoria femminile nel senso dell'innovazione e della creatività, si deve partire da alcune osservazioni.

Come tutte le imprese, anche quelle femminili di tipo innovativo e creativo hanno bisogno di sostegni e di servizi che siano anche, se non soprattutto, reali.

Intanto perché l'orientamento, l'accompagnamento, l'assistenza e il contenimento di alcuni costi logistici e di servizio si dimostrano fondamentali per tutte le neoimprese, e quindi anche quelle femminili, successivamente perché, più di altre, questo tipo di imprese ha bisogno di "essere in rete".

Il che significa poter disporre non solo di servizi informatici avanzati, ma anche di informazioni, di contatti e di collegamenti continui, i quali, all'interno di mercati così particolari, divengono fondamentali al fine di perseguire vari obiettivi: consolidarsi, migliorarsi, internazionalizzarsi, sviluppare collaborazioni (orizzontali e/o verticali) con altre aziende simili, analoghe o connesse per produrre maggiore interazione e maggiore innovazione.

Infine, in un sistema di servizi reali che voglia far emergere il reale talento imprenditoriale devono essere inseriti alcuni servizi per la conciliazione tra tempo di vita e tempo di lavoro per le donne. È importante che la conciliazione diventi una modalità organizzativa e gestionale dell'impresa femminile

According to some writers, one of the principal problems of the instrument designed to provide incentives to female entrepreneurship (Law 215/92) is "the instrument's lack of direction" and the dissipation of "available resources that are already limited" on "too great a number of sector options (all sectors)".[13]

In order for the promotion of female entrepreneurship to be more effective, policy guidelines should take account of the economic sectors which offer the greatest potential, obviously in relation to the regions concerned.

However, it seems appropriate here not to forget the context of the region and the institutions in which the promotion policies are to be implemented. In this regard it may be useful to insist on high profile sectors, in terms of knowledge, innovation, technology and creativity.

Regarding the choice of tools for promoting higher levels of innovation and creativity in female entrepreneurial activity, some observations should be made to start with.

As with all businesses, female businesses that are innovative and creative in nature need support and services that are also concrete – in fact, they may need these above all else.

For one thing, orientation, guidance, assistance and the containment of certain logistic and service costs is clearly fundamental for all new enterprises, including female ones, and for another, more than anything else, these types of business need to be online.

That means having available not only advanced information technology services, but also information, contacts and continuing connections which, in such a specific market, are fundamental in the pursuit of a number of objectives: consolidating, improving, internationalizing, developing collaborations (horizontal and/or vertical) with other similar or

[13] Pernarella B. e Patuzzi D., *L'attuazione degli interventi per promuovere l'imprenditorialità femminile*, in Lavoro e Politiche di Genere, a cura di A. Signorelli.
Pernarella B. and Patuzzi D., *L'attuazione degli interventi per promuovere l'imprenditorialità femminile*, in Lavoro e Politiche di Genere, ed. A. Signorelli.

Dal punto di vista di promozione imprenditoriale e di sostegno allo start up gli interventi specifici in tal senso sembrano essere da un lato la sperimentazione di modelli di accompagnamento allo start up gestionale che introduca come *best practice* organizzativa l'introduzione di elementi di conciliazione, dall'altro cominciare ad individuare un sistema di promozione imprenditoriale per la creazione d'impresa a sostegno delle misure di conciliazione.
Il tutto ben si disegna su un modello di promozione del talento femminile e di incubazione creativa, incubazione intesa come messa in rete di servizi e competenze che oltre al sostegno manageriale e finanziario, garantiscano anche un orientamento innovativo e creativo verso modalità gestionali concilianti, partecipative e sperimentali.
Incubazione come processo di accoglienza, accompagnamento e sviluppo del tessuto relazionale; come sistema di sevizi "caldo" in grado di costruire risposte "su misura" ad una domanda diversificata.
L'incoerenza fra l'alta scolarizzazione delle donne e la scarsa valorizzazione delle loro competenze impone la necessità di innovare la gamma degli strumenti a sostegno dell'imprenditoria.
Varrebbe la pena sperimentare la diffusione di una cultura imprenditoriale al femminile che, con particolare riferimento ai settori cd, *brain intensive*, faciliti l'adozione di nuovi stili manageriali e modelli organizzativi innovativi basati sulla centralità della risorsa umana.

related companies, in order to produce greater interaction and innovation.
Finally, a system of concrete services seeking to bring out real entrepreneurial talent must include services for reconciling daily life and working time for women. It is important that reconciliation becomes an organizational and management method for female enterprises.
From the point of view of entrepreneurial promotion and support for start ups, specific actions in this field seem to be, on one hand, experimentation with guidance models for start up management that introduce elements of reconciliation as organizational best practice, and on the other, beginning to identify a system of entrepreneurial promotion for creating businesses that support reconciliation measures.
All this fits in well with a model for promoting female talent and for creative incubation, taking incubation to mean the setting up of services and skills that, in addition to managerial and financial support, guarantee an innovative and creative orientation towards reconciling, participatory and experimental management methods.
Incubation may also be understood as a process of reception, guidance and development of the relationship network; as a system of "warm" services that can build a "tailored" response to the varied requirements.
The inconsistency between women's high levels of education and the low capitalization of their skills imposes the need for innovation in the range of instruments for supporting entrepreneurship.
It would be worth experimenting with spreading a female entrepreneurial culture that, with particular reference to the so-called brain-intensive sectors, facilitates the adoption of new managerial styles and innovative organizational models based on the centrality of human resources.

12. Conciliazione

Il quadro relativo alla conciliazione sembrerebbe abbastanza chiaro sul piano teorico, e forse proprio per questo troppo spesso viene dato per acquisito e scontato.
Ma si crea uno scarto quando si arriva al terreno degli interventi politici da promuovere ai diversi livelli. Si tratta ancora troppo spesso di temi considerati "un lusso", da affrontare quando un migliore sviluppo economico è avviato. Non c'è, nei fatti, quasi mai una prospettiva di *mainstream*. Da qui un circolo vizioso che finisce per ostacolare non solo il lavoro delle donne ma lo stesso sviluppo di un territorio.
In tempi recenti si è manifestata con ancora maggiore chiarezza la contraddizione fra le politiche economico sociali di ordine generale e le necessità imposte dalla "conciliazione" sia a livello europeo che italiano. Basti pensare alla recente proposta di direttiva della Commissione Europea (che modifica la direttiva 2003/88) concernente taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro che in tal modo risulterebbe allungato. Ebbene in questa stessa proposta c'è tuttavia un art. 2b dal titolo "compatibilità fra vita professionale e vita familiare" nel quale si invitano le parti sociali a stipulare accordi per facilitare la conciliazione. Una sorta di appendice che risulta disomogenea e incoerente con il contenuto prioritario della Direttiva.
"Conciliazione", o meglio equilibrio tra vita lavorativa e privata per donne e uomini è infatti parte ineliminabile della questione occupabilità. Mentre invece l'insieme di questi temi non pare essere entrato nella valutazione politica, nella cultura economica e sociale diffusa, quale variabile essenziale per lo sviluppo complessivo; da qui anche l'incapacità di porre la realizzazione dei servizi come un prerequisito delle possibilità di espansione dell'occupazione e del benessere collettivo, economico e sociale.
Ma la "conciliazione" è una categoria conflittuale, non pacificante come ingannevolmente il termine potrebbe far pensare. Conflittuale, almeno potenzialmente, nella relazione fra donne e uomini, nella definizione delle strategie occupazionali e nella scelta del modello di *welfare*. E qui ritorna in gioco il tema del tempo: non si può far quadrare solo il tempo delle donne con una densificazione e intensificazione del lavoro professionale e di quello di cura.

12. Reconciliation

The situation as regards reconciliation would appear to be fairly clear on a theoretical level, but perhaps for this very reason it is too often taken for granted.
There is a gap when it comes to the political action to be promoted at different levels. Too often these topics are still considered a "luxury", to be tackled when the economy takes a turn for the better. In reality, there is hardly ever a mainstream perspective. This causes a vicious circle that ends up by hindering not only women's employment but the development of a region itself.
In recent times, the contradiction between social economic policies of a general nature and the requirements imposed by "reconciliation" at a European and Italian level, has become ever more obvious. One simply needs to consider the recent directive proposed by the European Commission (a modification of directive 2003/88) concerning certain aspects of the organization of working hours which would result in lengthening them. Yet in this same proposal we have art. 2b entitled "compatibility between professional and family life", which invites the social partners to stipulate agreements to facilitate reconciliation – a sort of appendix that differs from, and is inconsistent with, the chief contents of the Directive.
"Reconciliation", that is, the balance between working life and private life for men and women, is an inescapable part of the employment question. Yet these topics do not appear to have entered into political consideration, or into the general economic and social culture, as an essential variable for development as a whole; this has led to the failure to make the creation of services a prerequisite for success in increasing employment and collective economic and social well-being.
But "reconciliation" is a conflicting category, not a pacifying one as the term itself deceptively implies. It is conflicting, at least potentially, in relations between men and women, in the definition of employment strategies and in the choice of welfare model.
And this is where the topic of time comes back

In sostanza le dinamiche di "conciliazione", in grado di sorreggere o meno la presenza delle donne sul mercato, sono il frutto di una correlazione fra tre sistemi interagenti il cui perimetro esterno indica la cultura dominante fra i sessi, ovvero le relazioni sociali di genere:

- il sistema del mercato e delle imprese pubbliche e private secondo le caratteristiche produttive locali, con i diversi modelli organizzativi in tema di orari e tempi di lavoro, tipologie contrattuali e culture del lavoro;
- il sistema familiare che si riferisce sia alle aspettative individuali che ai patti negoziali di genere rispetto alle responsabilità genitoriali e alle strategie organizzative della vita quotidiana;
- il sistema del *welfare* territoriale caratterizzato dalla diversa numerosità e qualità dei servizi offerti, sia dal pubblico sia dal privato, a integrazione e sostegno dei bisogni delle famiglie nel succedersi delle fasi del loro ciclo di vita: dalla prima infanzia agli anziani.

È importante tenere presente che se i tre sistemi hanno proprie logiche di organizzazione e funzionamento, essi poi interagiscono l'uno con l'altro. Gli attori che in essi operano – le donne, ma ciò vale anche per gli uomini – debbono essere considerati soggetti a tutto

into play: you cannot sort out women's time only with a concentration and intensification of professional work and care work.
Basically, "reconciliation" dynamics, which may support, or fail to support, women in the labour market, are the product of a correlation between three interacting systems whose external perimeter indicates the dominant culture between the sexes, that is, social relations of gender:

- the market system and public and private companies' systems, depending on the characteristics of local production, with different organizational models as regards hours and periods of work, types of contract and work culture;
- the family system which refers both to individual expectations and to negotiated gender agreements with regard to parental responsibility and organizational strategies for daily life;
- the welfare system in the territory characterised by the different quantity and quality of services offered, both public and private, for integration and support of families'

Tav. 1 Modello dinamico della Conciliazione – correlazione sistemica fra fattori*
Dynamic model of Reconciliation – systemic correlation between factors*

Welfare territoriale → **quantità e tipologia dei servizi** Welfare in the territory → number and type of services	
Mercato del lavoro pubbl/privato → Sistema famiglie e individui Pub./Private labour market → Family and individual system	
Modelli organizzativi imprese Organizational models companies	Formazione Uomini/Donne Training Men/Women
Tipologie orarie familyfriendly o no Family-friendly hours or not	Aspettative, investimenti individuali Expectations, individual investment
Posizione lavorativa donne Women's position at work	Modelli di organizzazione familiare/reti aiuto Family organization models /assistance networks
Cultura (tradizionale, egualitaria, ecc) Culture (traditional, egalitarian, etc.)	Divisione lavoro familiare nella coppia Couples' division of household work
Tipologie contrattuali Types of contract	Ciclo di vita familiare (presenza figli, anziani) Family life cycle (children, elderly relatives at home)

*Per il Modello e le parti che seguono si veda M. Merelli in "Rapporto di ricerca del Progetto Trapezio, tra tempi di vita e lavoro", a cura di LeNove, Provincia di Siena, 2007
*For this model and the following parts see M. Merelli, "Rapporto di ricerca del Progetto Trapezio, tra tempi di vita e lavoro", published by LeNove, Province of Siena, 2007.

tondo: nell'ambiente di lavoro sono infatti condizionati da variabili interne e da variabili esterne della loro vita privata; come l'organizzazione familiare è condizionata, oltre che da variabili interne il nucleo, anche dalle variabili esterne degli orari di lavoro, dalla presenza e utilizzo di servizi, dei trasporti. È solo avendo presente la complessità di queste dinamiche che si può agire fruttuosamente anche a livello di ciascuno dei tre sottosistemi per non incorrere in "effetti collaterali" o perversi per cui, mentre si producono esiti positivi in un ambito, si sollecitano riflessi negativi in un altro. Sono queste correlazioni complesse, che facilitano o ostacolano opportunità di conciliazione, a costituire il quadro teorico e insieme concreto entro il quale ci si muove ogni qual volta si vogliono mettere a punto analisi e individuare possibili interventi che agiscano anche su uno dei fattori in gioco.

Un campo di attori, dunque, assai complesso, ciascuno con i suoi modelli organizzativi e temporali che vanno raccordati per renderli reciprocamente compatibili in una chiave di flessibilità positiva che consenta ai singoli – donne e uomini – e alle coppie di trovare la soluzione più conveniente, meno costosa e penalizzante ai propri problemi. È ovvio che si usa il termine flessibilità/flessibilità positiva in opposizione a "quell'accumularsi di rigidità" che, appunto in Italia, hanno di fatto ostacolato fino ad ora l'affermarsi di una reale cultura del *work-life balance*, privilegiando un concetto di equilibrio fra lavoro, famiglia e vita personale. Concetto di equilibrio che è mobile a seconda delle situazioni, non definito una volta per tutte.

Non vi è dubbio che il sistema del mondo del lavoro, delle imprese pubbliche e private, sia oggi particolarmente sollecitato dalla richiesta di mettere in atto interventi e pratiche conciliative: fino ad ora più resistente se non impermeabile all'ascolto dei bisogni delle (e dei) dipendenti, perché dominato da logiche centrate sul processo di produzione e sul prodotto e non sul peso e ruolo delle persone.

Tra gli effetti vantaggiosi di un'impresa "conciliante" vanno segnalati: il clima aziendale positivo che nasce dal benessere di chi lavora il quale sviluppa il maggiore senso di appartenenza, la diminuzione, in virtù delle flessibilità sia formali che informali, delle assenze dovute a impegni di cura, con probabili conseguenze in termini di aumento della produttività. Tutta l'impresa acquista in immagine, nell'ambito territoriale di riferimento, e ciò può comportare un contenimento del turn-over oltre che, in determinate

needs in the successive phases of their life cycle, from early childhood to old age.

It is important to bear in mind that while the three systems have their own logics of organization and operation, they can still interact with each other. The people involved – women, but it also applies to men – should be considered fully rounded subjects: in the work environment they are conditioned by internal and external variables from their private lives; similarly, the family organization is conditioned by variables within the family nucleus as well as by external variables such as working hours, the existence and use of services, and transport. Only when we take into account the complexity of these dynamics can we act effectively at the level of each of the three sub-systems in order not to incur "collateral effects", or adverse effects through which positive results achieved in one environment cause negative effects in another.

It is these complex correlations, which can facilitate or hinder reconciliation opportunities, that go to make up the theoretical framework and overall reality within which we move whenever we wish to work out analyses and identify possible measures that may have an effect on one of the factors in play.

So we have a rather complex group of players, each with their own organizational and timetable models which need to be connected together in order to make them reciprocally compatible, through a positive flexible approach that will allow individuals – men and women – and couples to find the most suitable, least expensive and least damaging solution to their problems. Clearly, the term flexibility/positive flexibility is used in contrast to the "accumulation of rigidity" that has, in effect, hindered the affirmation up to now of a true Work-life Balance culture in Italy that promotes the idea of a balance between work, family and private life. This concept of equilibrium is mobile, depending on the situation, and not something that is fixed once and for all.

There is no doubt that the workplace system, in both public and private companies, is now being frequently pushed to implement reconciling actions and practices; until now, it has been resistant, if not impervious, to the

situazioni, capacità di attrazione di competenze professionali che "scelgono" quel luogo di lavoro per i vantaggi che consente.
Dunque un'azienda "conciliante" risulta alla fine anche più competitiva, ribaltando pregiudizi e resistenze che della conciliazione vedono solamente i costi organizzativi.
Si può sottolineare inoltre che l'adozione di misure conciliative si iscrive pienamente nei comportamenti virtuosi di un'impresa socialmente responsabile che pone attenzione alla qualità del lavoro interno e alle condizioni di lavoro dei/delle dipendenti, nella direzione di aumentare la responsabilità sociale dell'impresa, integrando così il "Bilancio Sociale" che diverse aziende (pubbliche e private) hanno iniziato ad adottare.

needs of employees, having been dominated by logic focused on the production process and the product rather than on the importance and role of the people involved.
Some advantages of a "reconciling" business should be noted: the positive company climate deriving from the well-being of its staff, who develop a greater sense of belonging, and the reduction, as a result of the formal and informal flexibility, in absences from work due to care commitments, with probable consequences in terms of an increase in productivity. The image of the whole company is improved within the region concerned, and this can lead to a containment of staff turnover, and, in some situations, the ability to attract well-qualified professionals who "choose" that particular place of work because of the advantages it permits.
So a "reconciling" company is, in the end, more competitive, overturning the prejudices and resistance that see only the organizational costs of reconciliation.
It may also be stressed that the adoption of reconciliation measures is fully included in the good practice of a socially responsible company that focuses on the quality of the internal work and on the working conditions of its employees, working towards increasing the company's social responsibility, and thus integrating the "Social Balance" which various companies (public and private) have begun to adopt.

LIBRO VERDE SULL'OCCUPAZIONE FEMMINILE NEL LAZIO

Green paper on female employment in Lazio

III Parte

Quali politiche? Alcune proposte per la discussione

Which policies? Some proposals for discussion

1. Uno sguardo d'insieme

In Italia lo sviluppo del tasso di attività e del tasso di occupazione delle donne è il risultato di un processo soprattutto endogeno al soggetto femminile e di sviluppi e politiche generali del mercato del lavoro più che il portato di un complesso di misure e di politiche integrate a favore dell'occupazione femminile.

Se si ripercorrono le traiettorie femminili nel mercato del lavoro di questi anni si nota infatti:

- le donne hanno studiato o stanno studiando più a lungo e con maggiore profitto dei loro colleghi;
- hanno differenziato i loro percorsi educativi (forse ancora non abbastanza);
- si trovano a vivere in un mercato del lavoro globale che dovrebbe essere loro favorevole, non solo per il fattore demografico (mancanza di manodopera, soprattutto delle generazioni più giovani) ma anche in conseguenza dei cambiamenti dei modelli organizzativi e gestionali aziendali;
- hanno conosciuto e sono coinvolte in un mercato del lavoro flessibile, nel quale, tuttavia, la flessibilità non necessariamente si traduce in buona occupazione;
- per molte di loro l'ingresso nel mondo dell'occupazione è stato o sarà caratterizzato da percorsi accidentati entro e fuori il mercato del lavoro, percorsi che hanno teso a femminilizzarsi;
- hanno sperimentato e stanno sperimentando diversificati regimi di lavoro ad orario ridotto che non necessariamente (o solo in parte rispondono alle loro aspirazioni occupazionali e alle loro esigenze reddituali.

Le nuove generazioni, in particolare, si trovano a vivere in un mercato nel quale l'ingresso nelle posizioni professionali stabili diviene quanto mai selettivo.

Un mercato che offre a numerosi segmenti sociali strade accidentate e diversificate di entrata ed uscita dal mondo del lavoro e rischi di percorsi occupazioni potenzialmente marginalizzanti, cui sono interessati nuovi e tradizionali settori produttivi, aree di lavoro ad espansione-riduzione contingente, per attività più o meno stabili, nei settori della riproduzione (servizi per le famiglie, servizi per il tempo libero, ecc.), ma anche nuove

1. A glance at the overall perspective

In Italy, the development of rates of activity and employment for women is the result of a process that is particularly endogenous to women and to developments and general policies in the labour market, rather than the result of a collection of integrated measures and policies in favour of female employment.

Retracing the course that women have taken in the labour market in recent years, the following points become evident:

- women have studied or are studying for longer and with better results than their male colleagues;
- women have followed different educational paths (perhaps not sufficiently yet);
- women find themselves in a global labour market that should be favourable towards them, not only for demographic reasons (shortage of manpower, especially among the younger generations) but also as a consequence of changes in companies' organizational and management models;
- they have come to know and become involved in a flexible labour market, but one where flexibility is not necessarily translated into a good job;
- for many women, entry into employment has been or will be characterized by uneven routes inside and outside the labour market, routes which they have tended to feminize;
- they have experimented and are experimenting with different work regimes with reduced hours, which do not necessarily respond (or respond only in part) to their employment aspirations and income requirements.

The new generations in particular find themselves dealing with a market in which entry into stable professional positions is becoming more selective than ever.

It is a market which offers numerous social segments, uneven and varied routes of entry into, and exit from, the world of work, as well as the risk of potentially marginalizing employment paths, involving new and traditional productive sectors and areas of work with contingent expansion-reduction, with activities that are stable, to a greater or lesser degree, in the

opportunità lavorative, percorsi di carriera, mobilità occupazionale e territoriale.
Tuttavia occorre essere coscienti delle persistenti difficoltà e discriminazioni che ancora sono presenti nei confronti del genere femminile in Italia e delle vecchie e nuove difficoltà che queste giovani generazioni stanno incontrando o incontreranno. Resistenze, discriminazioni che difficilmente potranno essere superate attraverso aggiustamenti del mercato del lavoro (flessibilità) o mediante sviluppi di una cultura di parità o di conciliazione. Occorre che queste potenzialità dei diversi attori femminili siano sostenute e accompagnate da un complesso di politiche e di interventi nel mondo del lavoro, nel sistema familiare, nel sistema dei servizi alla persona e nella vita di partecipazione politica e sociale, necessarie non solo a superare le condizioni di disparità occupazionali e sociali di genere ancora esistenti, ma essenziali per contribuire allo sviluppo economico, produttivo e sociale del paese.
La mancanza di interventi di politiche attive di conciliazione provoca, infatti, una spirale sociale perversa che si manifesta in un basso tasso di occupazione femminile e in un basso tasso di fertilità. Le politiche di sviluppo di un nuovo sistema di *welfare* in generale e per il soggetto femminile in particolare chiamano in causa interventi di livello nazionale relativi a nuove politiche del lavoro (es. stabilità giuridica del rapporto di lavoro), alla revisione del sistema degli ammortizzatori sociali (es. sostegni alle fasi di primo ingresso, accompagnamento alle fasi di transizione e di rientro nel mercato del lavoro), assieme a politiche pensionistiche, politiche fiscali (es. sgravi contributivi per le imprese, politiche *fiscaly family friendly*, introduzione di un credito di imposta per la cura dei figli e dei familiari dipendenti), accanto a specifiche politiche di livello regionale, che sono il tema di riferimento del Libro Verde.
Questo testo si propone, infatti, di individuare e condividere un campo di analisi e di discussione con i diversi *stakeholders* regionali, al fine di definire, anche attraverso sperimentazioni locali, politiche per il lavoro delle donne, come iniziative di una strutturale e multidimensionale azione di governo della Regione Lazio.
Consapevoli dell'importanza di una pluralità di interventi necessari per incidere sui fattori condi-

reproductive sectors (family services, leisure services etc.), but also new working opportunities, career paths, and job and regional mobility.
However, it is necessary to keep in mind the persistent difficulties and discrimination that still face women in Italy, and of the old and new difficulties that the new generations are meeting, or will meet.
This resistance and discrimination is unlikely to be overcome through adjustments to the labour market (flexibility) or through the development of a culture of equality or reconciliation.
The potential of the different women involved needs to be supported and accompanied by a set of policies and actions in the workplace, the family system, the system of services to people, and in a life of social and political participation, all of which are needed not only in order to overcome the inequalities of gender that still exist in employment and social conditions, but because they are essential for contributing to the economic, productive and social development of the country.
The lack of active reconciliation policies causes an adverse social spiral that reveals itself in the low rate of female employment and the low fertility rate.
Policies for the development of a new welfare system in general, and for women in particular, involve actions at a national level regarding new employment policies (e.g. legal stability of the employment relationship), review of the system of social security cushioning (e.g. support in the initial starting phase and assistance in phases of transition and re-entry into the labour market), together with pension policies, fiscal policies (e.g. relief on contributions for companies, family-friendly tax policies, introduction of a tax credit for care of children and dependent relatives), alongside specific policies at a regional level, which are the main subject of the Green Paper.
In fact the paper sets out to identify and share an area for analysis and discussion with the different regional stakeholders, in order to define policies for women's employment, including experimentation at a local level, as initiatives within a structural and multidimensional plan of action by the Lazio regional government.
Bearing in mind the importance of a number of different actions that are necessary to influence

zionanti[14] e i fattori di contesto che condizionano il lavoro produttivo e riproduttivo femminile, si è scelto, tuttavia, di soffermarsi su alcune politiche ritenute cruciali, nella consapevolezza che la discussione del testo consentirà un ampliamento e approfondimento delle tematiche.

La *definizione di politiche integrate* per l'occupazione femminile, basate su un'analisi delle attuali criticità e potenzialità deve tenere in considerazione differenti dimensioni.

- Affrontare la questione dal punto di vista della domanda e dell'offerta, considerando il mercato del lavoro e i soggetti, tenendo sempre presente il reciproco condizionamento fra produzione e riproduzione, lavoro pagato e non pagato. Ma anche cercando di leggere, accanto alla condizione delle donne occupate, quella di coloro che si muovono all'interno di forme di lavoro "nero" e "grigio".
- Comprendere nel dettaglio (e di conseguenza in seguito individuare strategie adeguate di intervento) se/perché è più gravoso assumere una donna, ancor peggio se a tempo parziale o trasformare temporaneamente il contratto in uno a tempo parziale; ma anche perché un numero consistente di donne si sottrae ad un impegno professionale oppure lavora per necessità, contro voglia (scoraggiamento, demotivazione).
- Cogliere le motivazioni delle donne al lavoro, nelle diverse fasce di età e fasi del ciclo di vita.
- Necessita dunque uno sguardo capace di leggere, quantitativamente e qualitativamente, problemi oggettivi e soggettivi, osservando gli attori in tutta la loro interezza e complessità.
- Individuare strategie non solo per l'occupazione ma per l'*empowerment* delle donne.
- In tutto ciò vanno presi in considerazione anche i modelli culturali di riferimento (stereotipi, divisione sessuale del lavoro nella sfera pubblica e privata, ecc.).
- Individuare forme di sostegno alle imprese: politiche attive per incentivare forme di conciliazione.

the conditioning factors and context factors[14] that affect women's productive and reproductive work, it was decided to devote time to some policies considered to be crucial, in the knowledge that discussion of the text will allow further development and analysis of the topics. The definition of integrated policies for female employment, based on an analysis of the current problems and future possibilities, should take different dimensions into consideration.

- Tackling the question from the point of view of supply and demand, considering the labour market and those involved, and keeping in mind the reciprocal conditioning of production and reproduction, paid work and unpaid work. But also trying to interpret, alongside the situation of women in employment, the situation of those who are involved in "black" or "grey" work.
- Understanding in detail (and consequently going on to identify appropriate action strategies) if/why it is more of a burden to employ a woman, worse still in a part-time job, or to change a contract temporarily into a part-time contract; but also why a considerable number of women avoid taking on professional work, or work from necessity, against their will (discouragement, demotivation).
- Understanding the motivation of women in employment, in the different age groups and lifecycles.
- It is therefore necessary to be able to interpret, quantitatively and qualitatively, objective and subjective problems, observing the people involved in their fullness and complexity.
- Identifying strategies not only for the employment, but also for the empowerment of women.

In all of this, it is necessary to take into consideration cultural reference models (stereotypes, gender division of labour in public and private spheres, etc.).

- Identifying forms of support for businesses: active policies to provide incentives for forms of reconciliation.
- In reconstructing a comprehensive picture of the territory (a current snapshot and a dynamic

[14] Meritano ad esempio un approfondimento ulteriore le tematiche relative a: orientamento e scelte formative; sostegno alle transizioni politiche per l'immigrazione. Temi che troveranno spazio successivamente nelle politiche di piano.
For example it would be worth examining further topics concerning orientation and educational choices and support for transition policies on immigration. These themes will be dealt with later on in the plan's policies.

- Nella ricostruzione di un quadro complessivo del territorio (fotografia attuale e prospettiva dinamica), che dovrà fare da sfondo ad un piano per l'occupazione, un ruolo cruciale riveste la questione dei servizi, a partire da quelli per l'infanzia fino a quelli per gli anziani, ai trasporti.
- Native e migranti. Se parlare delle donne significa guardare ad un universo plurale e composito, accanto (e intersecata) alle differenze di età e percorsi scolastici non si può non porre questa variabile. Il tema del lavoro di cura, il suo riconoscimento e valorizzazione potrebbe diventare un terreno per strategie comuni fra donne italiane e straniere?

2. Il sistema dei servizi per la conciliazione

Nella ricostruzione di un quadro complessivo del territorio un ruolo cruciale riveste la questione dei servizi, a partire da quelli per l'infanzia fino a quelli per gli anziani, ai trasporti, ecc., che andranno visti in termini di quantità e qualità.

2.1 Servizi alle famiglie

L'area dei servizi alle famiglie, certamente, appare area strategica per sviluppare la qualità della vita e aumentare l'occupazione femminile.
Si possono individuare varie tipologie di politiche quali:

1. Politiche di sostegno alla domanda. Rientrano in queste categorie:
   - agevolazioni fiscali: detrazioni o deduzioni fiscali, mirati a ridurre i costi sostenuti dalle famiglie per l'assistenza privata (es. tasso ridotto dell'Iva di 5,5% e riduzione dell'imposta sul reddito del 50% delle somme spese a tale titolo);
   - semplificazione degli oneri amministrativi, ovvero creazione di sportelli informativi o di *counseling* in grado di aiutare le famiglie nel disbrigo delle pratiche;
   - assegni di cura e voucher, nel primo caso gli assegni possono essere utilizzati con discrezionalità dall'utente, i voucher, viceversa, possono essere utilizzati esclusivamente per l'acquisto di determinati pacchetti di prestazioni presso provider riconosciuti e accreditati (misura già prevista nel

perspective), which should provide the background to an employment plan, the issue of services has a crucial role to play, starting with childcare services and continuing with services for the elderly and transport services.
- Natives and immigrants. If talking about women means looking at a manifold, composite universe, together with (and intersecting) differences in age and educational background, we cannot overlook the differences between native and immigrant women. Perhaps the subject of care work, its recognition and appreciation, could provide ground for common strategies between Italian and foreign women?

2. The system of reconciliation services

In reconstructing a comprehensive picture of the territory, the issue of services has a crucial role to play, from childcare services to services for the elderly, transport, etc., which need to be viewed in terms of both quality and quantity.

2.1 Family Services

The area of family services certainly appears to be a strategic area for developing quality of life and increasing female employment.
Various types of policy may be identified, such as:

1) Policies supporting job-seekers, including the following:
   - tax relief: tax detractions or deductions aimed at reducing the costs borne by families for private assistance (e.g. a 5.5% reduction in VAT and allowing income tax deductions of up to 50% of the amount spent in this area);
   - simplification of the administrative work, or the creation of information points or counselling to help families cope with the paperwork;
   - care cheques and vouchers: the cheques may be used at the discretion of the recipient, whereas the vouchers may only be used for the purchase of specified packages of services from recognised and accredited providers (measures that are

comune di Roma, ma che riguarda solo gli anziani a basso reddito).

2. Incontro domanda-offerta per i servizi alle famiglie.
   È un terreno che richiede coordinamento stretto tra i soggetti istituzionali che operano nei territori. È necessario dunque costruire l'architettura delle interconnessioni. Le strutture coinvolte attengono a tre tipologie di servizi:
   - sportelli sociali dei comuni;
   - servizi per l'impiego;
   - patronati sindacali.

   È all'interno di questa rete tesa a far incontrare lavoratrici e famiglie che si possono sviluppare:
   - attività di formazione per le lavoratrici;
   - costruzione di Albi o Elenchi da cui le famiglie possano attingere, che contengono nominativi di lavoratrici accreditate;
   - attività tese a sviluppare iniziative di imprenditorialità delle donne immigrate (creazione di

already provided by Rome city council, but only for the elderly with low incomes).

2) Encounters between job seekers and job providers in family services.
   This area requires close coordination between the institutions operating in the territory. It is therefore necessary to build interconnecting structures. These structures involve three types of service:
   - local authority information offices;
   - employment services;
   - trade union associations.

Within this network aimed at bringing together working women and families, the following could be developed:

- training activities for female workers;
- drawing up of Registers and Lists which families can consult, containing names of accredited female workers;
- activities designed to develop enterprise

LE "CRECHES FAMILIALES"

La Francia ha sviluppato a livello regionale una forte rete di assistenza di servizi per la prima infanzia, e a livello comunale quella delle scuole materne (con una copertura del 100%). Il sistema per la prima infanzia presenta una pluralità di offerte di servizi a gestione pubblica o associativa: *crèche*, *haltes-garderies*, strutture private presso il domicilio dei genitori o a casa di una professionista del settore (assistenti a domicilio), strutture di sorveglianza informale familiare o di vicinato.
Esiste anche la possibilità per il genitore di un figlio sotto i tre anni che non è inserito in una struttura di accoglienza di usufruire di un congedo specifico.
In particolare le *crèches familiales*, il cui numero è andato aumentando nel corso degli anni, offrono una soluzione intermedia per le famiglie situandosi a metà strada tra i nidi e l'assunzione diretta di un'assistente, mentre le *crèches collective* (nidi collettivi), gestiti dai comuni, da associazioni o da cooperative di genitori, offrono anche servizi di multi accoglienza sia regolare che occasionale.
Lo sviluppo di nuovi modelli di servizi per l'infanzia trova applicazione in numerose esperienze locali. Il Comune di Roma ha finanziato qualche anno fa (prestiti agevolati) progetti presentati da giovani per la creazione (tra le altre cose) di asili nido; con alcune di queste neostrutture le circoscrizioni si sono poi "convenzionate" per sopperire alla mancanza di posti negli asili nido comunali e tuttavia si tratta di esperienze sporadiche che spesso terminano al venir meno del finanziamento dedicato.

THE "CRECHES FAMILIALES"

France has developed a strong network of assistance services for early childhood at a regional level, and a network of nurseries at a local level (with 100% cover).
The early childhood system offers a variety of services under public management or managed by associations: crèches, haltes-garderies, private structures in parents' homes or in the home of a professional in the sector (child minders), informal care structures with family or neighbours.
There is also the possibility for the parent of a child under three years old who is not attending a care structure to take special leave.
The crèches familiales in particular, which have been growing in number over the years, offer an intermediate solution for families, being a halfway street between nurseries and directly employing a childminder, while the collective Crèches managed by the local authorities, associations or parents' cooperatives, also offer a range of services, both regular and occasional.
The development of new models of childcare services can be applied in many local situations. A few years ago, the Rome City Council financed projects (through subsidised loans) proposed by young people for the creation of nurseries (among other things); with some of these new structures the area of operation was then brought in to operate under the local authorities in order to cover the shortage of places at local authority nurseries, and these are anyway sporadic experiences that often end up lacking the necessary funding.

imprese cooperative di immigrate), capaci anche di rispondere agli occasionali bisogni di cura.

2.2 Servizi di cura

In Italia il sistema dei servizi per l'infanzia è recente, risente di una cultura tradizionale che faceva perno sul ruolo riproduttivo femminile e sulla sua capacità di svolgere di fatto servizi sostitutivi di *welfare*.

In generale, anche nel Lazio il sistema dei servizi per l'infanzia è ancora sotto i parametri comunitari e offre servizi poco diversificati, distribuiti sul territorio in modo non rispondente ai nuovi bisogni di flessibilità delle famiglie.

Il sottodimensionamento e la rigidità organizzativa dei servizi offerti si scontra con le esigenze lavorative di uomini e donne (di queste ultime in modo particolare) e che impedisce una reale conciliazione tra vita professionale e vita familiare, conciliazione che richiede attualmente lo sviluppo di nuove modalità orarie, nuove tipologie di servizi e innovativi modelli organizzativi.

Occupazione femminile e sviluppo della rete dei servizi per l'infanzia (ma anche per gli anziani) appaiono fattori fortemente correlati.

Una politica di *welfare* per i servizi alla persona (assieme ad una politica familiare di trasferimento e redistribuzione del reddito) appare dunque elemento centrale per una politica locale di sviluppo.

L'esperienza francese in materia di assistenza alla prima infanzia, potrebbe rappresentare un esempio di sviluppo di una pluralità di servizi pubblici e privati, con costi assai differenziati capaci di venire incontro ad una pluralità di esigenze di conciliazione familiare e al tempo stesso di divenire strutture che creano opportunità lavorative per le donne.

Parallelamente si potrebbero sviluppare in Regione interventi finalizzati al sostegno dei costi di cura per le donne lavoratrici quali:

- assegni di servizio ed altre misure di agevolazione dirette a consentire l'accesso o la permanenza al lavoro di donne con carichi familiari (sostegno ai costi per attività di cura e assistenza di bambini, anziani, persone con disabilità);
- contributi per lavoratrici impegnate con contratti di collaborazione (ed altre forme di lavoro autonomo) finalizzate all'acquisizione di prestazioni lavorative

initiatives among immigrant women (creation of immigrant cooperative enterprises), that can also meet occasional care needs.

2.2 Care services

In Italy, childcare services are quite recent, which is the effect of a traditional culture centred around women's reproductive role and their ability to provide services in place of welfare.

In Lazio, too, the system of childcare services is still generally below European Union levels, offering services with little variety that are distributed around the area in a way which does not respond to families' new needs for flexibility.

The inadequacy and organizational rigidity of the services offered conflict with the working needs of men and women (especially the latter), preventing any real reconciliation between working and family life, a reconciliation that today requires the development of new timetabling, new types of service and innovative organizational models.

Female employment and the development of the childcare services network (and services for the care of the elderly) appear to be strongly correlated.

A welfare policy for services to people (together with a family policy of transference and redistribution of income) seems, therefore, to be a central element for a local policy of development.

The French experience as regards early childhood assistance could offer an example of the development of a range of public and private services with considerable variety of costs that can suit different family reconciliation needs and, at the same time, become structures that create employment opportunities for women.

In parallel, measures could be developed in the Region to support the cost of care for working women, such as:

- cheques for services and other financial assistance designed to allow women with family commitments access to work or the ability to remain in work (help with costs for activities involving care and assistance with children, the elderly, the handicapped);
- contributions for women working under collaboration contracts (and other forms of self-employed work) designed to purchase supply work services to fill in for them during

sostitutive a fronte di inoperatività determinata da maternità o da esigenze di cura e assistenza delle persone a carico.

2.3 Mobilità-Trasporti

Le competenze della Regione in materia di trasporti dovrebbero, almeno in parte, tener conto di specifiche esigenze di conciliazione anche attraverso appositi protocolli di accordo con il Comune di Roma, sia in termini di orari che di estensione e qualità dei servizi.
Occorre infatti tener conto dell'incremento del numero dei pendolari e dei tempi di percorrenza che incidono fortemente sulle vita delle donne.
La mobilità territoriale, i costi sociali che essa impone soprattutto alle donne spostano l'attenzione sull'attivazione di interventi multipli che richiedono iniziative legate in modo specifico ai trasporti (tempi di percorrenza e ampiezza territoriale dei servizi) e ai possibili coinvolgimenti delle aziende per incentivare iniziative di avvicinamento del luogo di lavoro a quello dell' abitazione.[15]

3. I servizi per l'impiego

I servizi dell'impiego possono rappresentate per le donne un essenziale strumento di supporto all'occupazione sia nella fase di accesso, che nei momenti di transizione, mobilità e reingresso.
La componente femminile richiede infatti un complesso di servizi di supporto: orientamento, *counceling*, accompagnamento alla mobilità, sostegno ai percorsi di carriera, analisi delle competenze, che dovrebbero essere trasversalmente presenti nei diversi servizi offerti.
Rispetto all'offerta femminile alcune esperienze di sviluppo, interventi di incontro domanda-offerta attraverso l'individuazione di "nodi" o filiere aziendali mediante iniziative quali le "Piazze virtuali di incontro domanda offerta" possono facilitare l'inserimento femminile.

periods when they are unable to work, for example because of maternity or the care and assistance needs of their dependents.

2.3 Mobility-Transport

As regards transport, the Regional authorities should take account, at least to some extent, of specific reconciliation needs, perhaps through the necessary arrangements with Rome City Council, both in terms of timetables and the extent and quality of the services.
The increase in numbers of commuters and travelling time, which have a significant effect on women's lives, needs to be taken into account.
Mobility in the region and the social costs that this imposes especially on women shifts the focus to implementing multiple actions that require initiatives linked specifically with transport (travelling time and regional coverage of the services) and possible involvement of businesses to provide incentives for bringing the place of work nearer to people's homes.[15]

3. Employment services

Employment services can be an essential means of employment support for women both in the access phase and in times of transition, mobility and re-entry.
Women require an array of support services, in fact: orientation, counselling, help with mobility, support for career paths and analysis of skills that should be present across the whole range of services offered.
As regards women job-seekers, some development experience and the arrangement of job-seeker/employer meetings through identifying company "branch points" or chains, with initiatives such as the "Virtual job-seeker/employer meeting places", can help women to find work.

[15] In questa prospettiva appare interessante la recente iniziativa dell'Ospedale San Giovanni che ha nei giorni scorsi pubblicato annunci sui maggiori quotidiani con un "bando" rivolto agli infermieri/e già occupati in altre strutture delle ASL della regione.
An interesting recent initiative, in this regard, was taken by the San Giovanni Hospital: it recently published job advertisements in the leading daily newspapers advertising jobs for nurses already employed in other government health departments in the region.

La rete dei servizi del lavoro dovrebbe, inoltre, essere in grado di:

- facilitare l'incontro domanda/offerta di lavoro e promuovere l'accesso al lavoro;
- garantire la realizzazione di azioni di informazione, orientamento e consulenza alla formazione e al lavoro;
- garantire l'adozione di un approccio di genere e azioni positive per l'occupazione femminile sui luoghi di lavoro;
- promuovere opportunità e interventi mirati per i soggetti femminili in difficoltà individuale o sociale rispetto al mercato del lavoro;
- promuovere l'accesso delle singole donne e delle imprese femminili alle opportunità di qualificazione del lavoro;
- garantire la base dati informativa per l'analisi del mercato del lavoro e la valutazione dell'efficacia occupazionale delle politiche di genere.

Inoltre per poter effettivamente svolgere le finalità di incontro domanda-offerta femminile, se si assume che uno dei fattori condizionanti della scarsa partecipazione delle donne al mercato del lavoro sia rappresentato dai livelli e dalla tipologia di istruzione poco adeguati sommati alla scarsa capacità di orientamento delle donne nel mercato del lavoro, occorre, da parte dei Centri per l'Impiego, una maggiore conoscenza delle opportunità lavorative presenti sul territorio e un maggiore raccordo tra formazione offerta e bisogni professionali delle aziende.

Infine, per poter adeguatamente svolgere le loro funzioni, occorrerebbe che servizi per l'impiego venissero messi in condizione di gestire, anche dal punto di vista finanziario e amministrativo, un progetto di reinserimento.

Una sperimentazione di gestione diretta di uno strumento finanziario flessibile in grado di coprire un'eterogeneità di interventi potrebbe venire incontro alla duplice esigenza di:

- personalizzare gli interventi sulle fasce differenziate di donne;
- svincolare il percorso di inserimento lavorativo dalle agenzie formative esistenti e attivare un sistema di percorso a segmenti (unità formative) capitalizzabili ed acquisibili in luoghi e in tempi diversi, corrispondenti ai tempi e alle fasi di vita delle donne.

La gestione di uno strumento finanziario flessibile (che potrebbe configurarsi in un percorso formativo, piut-

The employment services network should also be able to:

- facilitate meetings between job-seekers and employers and promote access to work;
- guarantee action to provide information, orientation and consultation for training and work;
- guarantee the adoption of a gender approach and positive action for female employment in the work place;
- promote opportunities and actions aimed at women in individual or social difficulty with regard to the labour market;
- promote access by single women and female enterprises to opportunities for work training;
- guarantee an information database for analysis of the labour market and evaluation of the effectiveness of gender policies as regards employment.

Moreover, in order to be able to arrange female job-seeker/employer meetings, assuming that one of the reasons for the low participation of women in the labour market is their inadequate level and type of education in addition to the lack of ability to orientate themselves on the labour market, Job centres need to have greater knowledge of the job opportunities available in the region and to ensure better links between the training they offer and companies' professional requirements.

Finally, in order to be able to carry out their services satisfactorily, the employment services should be in a position to be able to manage a re-employment project, including from the financial and administrative points of view.

Experimenting with direct management of a flexible financial tool that is able to cover a range of different actions could meet the dual requirements of:

- tailoring action to suit different age groups of women;
- freeing the path to employment from its links with existing training agencies and implementing a system of paths in segments (training units) which can be capitalized and purchased in different places and at different times, corresponding with the times and phases of women's lives.

Management of a flexible financial tool (which could take the form of a training course rather

tosto che di un aiuto alla creazione di impresa, l'avvio di un progetto di flessibilità interna all'organizzazione aziendale presso cui la donna lavora o l'attivazione di un servizio di sostegno alla famiglia) richiede ovviamente un' adeguata preparazione degli operatori dei Centri per l'Impiego a questa attività eventualmente preposti. Ciò comporta un necessario investimento in termini di formazione e di supporto al potenziamento dei Centri per l'Impiego.
Gestire la diversità, infine, rappresenta un presupposto importante nel definire traiettorie di inserimento e reinserimento lavorativo, ma costituisce un prerequisito necessario anche per le strutture produttive. La "presunta indisponibilità" dell'offerta femminile (legata al suo ciclo di vita produttivo e riproduttivo) costituisce uno degli ostacoli, prima di tutto culturali, che le donne incontrano nei loro percorsi di carriera.

than help with the creation of an enterprise, or starting a flexibility project within the company where the woman works, or activation of a family support service) obviously requires adequate preparation of the workers in the Job Centres for the activity that may be set up. This requires an investment in terms of training and support to strengthen the Job Centres.
Finally, managing diversity is an important premise in defining employment and re-employment trajectories, but it is also a necessary prerequisite for the production system. The "presumed unavailability" of female labour (tied to their productive and reproductive life cycle) constitutes one of the obstacles, predominantly cultural, that women encounter in the course of their careers.

4. Mercato del lavoro sommerso femminile

La Regione Lazio recentemente è intervenuta legislativamente e in modo mirato con una strategia definita e specifica per il contrasto del lavoro non regolare. La Legge n.16 del 2007 del 18 settembre

4. The female clandestine labour market

The Lazio Region recently intervened with legislation and, in a more targeted way, with a definite and specific strategy to prevent undeclared labour. Thus, Law no.16 of 18

LEGGE REGIONALE DELLA REGIONE LAZIO PER L' EMERSIONE DEL LAVORO NON REGOLARE

La Legge fa riferimento proprio al supporto dei servizi per l'impiego, alla promozione della stabilizzazione occupazionale, al sostegno ai processi di emersione fiscale e contributiva, agli interventi finalizzati alla regolarizzazione dei rapporti di lavoro.
L'art.3 della Legge istituisce, poi, una cabina di regia, il cui compito è quello di coordinare l'attività di vigilanza ed ispezione dei Servizi di prevenzione e sicurezza negli ambienti di lavoro (SPSAL) delle Aziende unità sanitarie locali nonché degli altri enti che, a vario titolo, hanno competenza in materia a livello regionale.
La Legge all'art. 4 subordina l'accesso dei datori di lavoro, imprenditori e non, ai finanziamenti riguardanti risorse comunitarie, statali o regionali concessi o erogati dalla Regione, al rispetto e integrale applicazione della normativa in materia di sicurezza e igiene sui luoghi di lavoro, dei contratti collettivi nazionali e territoriali e al possesso del documento unico di regolarità contributiva (DURC) nonché al rispetto degli indici di congruità di cui all'articolo 1, commi 1173 e 1174, della L. 296/2006 Finanziaria 2007.
La Legge si preoccupa, inoltre, di regolare e tutelare i lavoratori negli appalti di lavori, servizi e forniture, prevedendo all'art.7 che la Regione, gli enti pubblici dipendenti, le società e gli altri enti privati a totale partecipazione regionale, sono tenuti, nelle gare di appalto di lavori, servizi e forniture da essi bandite, a prevedere nel contratto, clausole che vincolano il datore di lavoro ad una serie di obblighi.
L'art.10 prevede, poi, interventi in favore dell'emersione, stabilendo che la Regione, promuove, ad integrazione di quanto previsto dalla normativa statale, il sostegno all'emersione del lavoro non regolare e la stabilizzazione occupazionale anche mediante la trasformazione dei rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, anche a progetto, in rapporti di lavoro subordinato e a tempo indeterminato, concedendo incentivi finalizzati all'emersione e alla regolarizzazione dei rapporti di lavoro.
Infine, in base all'art.3 della Legge "esercita direttamente le funzioni di programmazione e di indirizzo" e promuove l'interazione e la sinergia istituzionale.

2007 “Disposizioni dirette alla tutela del lavoro, al contrasto e all’emersione del lavoro non regolare” ha colmato una lacuna su una tematica diventata nodale nella gestione della politica del lavoro locale.
All’interno del dettato legislativo, la Regione esplicitamente riconosce la funzione sociale del lavoro regolare e sicuro e favorisce e promuove la qualità del lavoro. Si pone come finalità, nell’ambito delle politiche attive del lavoro, tanto il contrasto del lavoro non regolare e non sicuro, che l’emersione del lavoro non regolare e, più in generale, dell’economia sommersa.
A tal fine sono individuati come obiettivi il dialogo sociale, la promozione della cultura della legalità e della responsabilità sociale delle imprese, la programmazione e il coordinamento di iniziative di sviluppo in ambito territoriale o settoriale, il sostegno alla creazione di reti locali fra operatori economici e sociali, il sostegno all’attività ispettiva e di controllo, il riconoscimento di incentivi alle imprese.
Alla Regione, inoltre, spetta il compito di promuovere coordinamenti interistituzionali con gli organismi e gli enti preposti competenti in materia sanitaria, previdenziale, assicurativa e di tutela del lavoro affinché siano effettuati controlli specifici nel settore degli

September 2007 titled “Provisions directed at protecting labour and preventing and legalizing undeclared work” has filled a gap in an area that has become of key importance in the management of local labour policies.
In the wording of this legislation, the Region explicitly recognizes the social function of legal, secure work and encourages and promotes the quality of work. The aim, as part of active employment policies, is equally to prevent undeclared, insecure work, and to legalize work that is undeclared, or more generally, part of the clandestine economy.
With this aim, the following objectives have been set: social dialogue, promotion of a culture of legality and social responsibility in companies, the planning and coordination of development initiatives in the territory or in particular sectors, support for the creation of local networks between economic and social operators, support for activities of inspection and control, recognition of company incentives.
The Region will also have the task of promoting inter-institutional coordination with bodies and organizations with responsibility for health, social security, insurance and protection of labour, so that specific controls

THE REGION OF LAZIO REGIONAL LAW FOR THE LEGALIZATION OF UNDECLARED LABOUR

The Law makes specific reference to the support of employment services, promotion of making temporary employment permanent, support for processes to legalize tax and social security contribution arrangements and for action aimed at regularizing employment relationships.
Art.3 of this law institutes a control room, with the task of coordinating the surveillance and inspection activities of the SPSAL (Services for accident prevention and safety at work) of the local Health authorities as well as other bodies which have authority in this matter at a regional level.
Art. 4 of the law makes access by employers, whether entrepreneurs or otherwise, to funding granted or allocated by the Region from the EU, state or regional resources, subordinate to respect for and complete application of the regulations regarding health and safety in the workplace, to national and territorial collective contracts, and to possession of the DURC (Single document for legal social security contributions) as well as to respect for the congruence indices as referred to in article 1, paragraphs 1173 and 1174 of Law 296/2006 of the 2007 Finance Act.
The law is also concerned with regulating and protecting workers involved in contract work, services and supply, stating in art.7 that the Region, the dependent public bodies, associations and other private organizations with the participation of the whole region, are obliged to include in any calls for tender, services and supply which they publish, clauses that bind the employer to a series of obligations.
Art.10 provides for action in favour of the legalization of undeclared workers, establishing that the Region should promote support for legalization of undeclared work and for encouraging permanent employment, in integration with state legislation, including through changing contracts of coordinated and continuing collaboration, including projects, into permanent, employed work, and providing incentives aimed at the legalization and regularization of employment contracts.
Finally, based on art.3 of the law, the Region “will directly implement planning and strategies” and will promote institutional interaction and coordination.

appalti nell'ambito delle competenze in materia di tutela e sicurezza del lavoro.
All'interno di questo quadro di riferimento occorre, dunque, inserire interventi diversi volti a ridurre/eliminare il lavoro non regolare nella Regione ed a consentire ai lavoratori ed alle lavoratrici un inserimento in occupazioni regolari, sicure e di qualità.
Rispetto al lavoro sommerso femminile potrebbero essere valutate le seguenti iniziative:

1. *Interventi di politica attiva per l'emersione del lavoro femminile.*
   La Regione potrà promuovere, implementando il Fondo per l'emersione del lavoro irregolare, politiche attive finalizzate alla regolarizzazione, alla prevenzione e all'emersione dei lavoratori irregolari, con particolare attenzione alle donne coinvolte in attività irregolari coinvolgendo, in programmi di azione integrati, le province e direttamente la rete dei servizi per l'impiego su target specifici. In parti-

are carried out in the tender sector with regard to awareness of health and safety at work.
Within this frame of reference it is necessary to include different actions designed to reduce/eliminate undeclared labour in the region and to allow workers of both sexes to be employed in legal, safe, good quality work.
With regard to clandestine female labour, the following initiatives could be assessed:

1. *Active policies for the legalization of female labour*
   Using the Fund for legalization of undeclared labour, the Region will be able to promote active policies aimed at the regularization, prevention and legalization of undeclared workers, with particular attention to women involved in undeclared work, involving the provinces and the network of employment services directly in programmes of integrated action aimed at

BELGIO

Voucher per i servizi domestici

Assegno-voucher per i lavori domestici. Il sistema dell'assegno-voucher, avviato a livello federale a partire dal 2004, implica il sovvenzionamento dei lavori sostanzialmente domestici sotto forma di assegni-voucher che gli utenti possono procurarsi al prezzo di 6,7 euro (buono per un'ora di lavoro) ma che in realtà hanno un valore di 21 euro. La differenza, pari a 14,3 euro viene finanziata dallo Stato. Nella maggior parte dei casi, il prezzo di acquisto per l'utente è inoltre fiscalmente deducibile fino a concorrenza del 30%, il che implica una spesa fiscale supplementare di 2 euro. Gli obiettivi perseguiti tramite questo sistema erano la creazione di posti di lavoro per la manodopera a bassa qualificazione, la lotta contro il lavoro nero diffuso nel settore degli aiuti domestici, così come l'assicurazione di uno statuto sociale a pieno titolo per il lavoratore e per l'utente, una migliore conciliazione tra lavoro e vita familiare. L'iniziativa ha incontrato un successo straordinario. Nel 2005, 28.933 persone erano già impiegate dal sistema e soprattutto nelle Fiandre vi è stata una creazione netta di posti di lavoro. Al contrario, il plusvalore del sistema in termini di lotta al lavoro nero è soggetto a interpretazione. I due rapporti di valutazione annuali redatti dietro richiesta dei poteri pubblici forniscono dati interessanti in proposito. Il rapporto destinato alle autorità afferma che: «dal lato degli utenti e dei lavoratori, abbiamo indicazioni che permettono di concludere che questo obiettivo è raggiunto» (2006).

BELGIUM

Vouchers for domestic services

Cheque-vouchers for domestic work. The cheque-voucher system, which began at a federal level in 2004, involves providing subsidies for work that is mainly domestic in the form of cheque-vouchers that users can obtain at the price of 6.70 euros (payment for one hour's work) but which in reality are worth 21 euros. The difference of 14.30 euros is covered by the State. In most cases, the purchase price is tax deductible for users up to a ceiling of 30% of tax due, entailing an additional tax expenditure of 2 euros. The objectives behind this system were the creation of jobs for low-skilled workers, the fight against clandestine employment which was widespread in the domestic helper sector, as well as full social security entitlements for the worker and the user, and better reconciliation between work and family life. The initiative has been remarkably successful. In 2005, 28,933 people were already employed under this system and in Flanders especially, it has clearly led to job creation. On the other hand, the surplus value of the system in terms of the fight against the clandestine labour market is open to interpretation. The two annual evaluation reports produced following requests by the public authorities provide some interesting data in this regard. The report to the authorities claims that: "on the part of the users and the workers, we have indications that enable us to conclude that this objective has been reached" (2006).

colare potrebbero essere promossi programmi di politica attiva:

- per la regolarizzazione delle lavoratrici occupate in posizioni contrattuali irregolari (con particolare riferimento ad alcuni settori es. agricoltura, commercio, turismo);
- per la prevenzione del lavoro irregolare delle disoccupate e delle inattive;
- per l'emersione dei lavoratori irregolari, promuovendo un set di interventi mirati a prevenire il rientro nell'area del lavoro irregolare di tali lavoratori, da effettuare attraverso la rete dei Centri per l'impiego per:

  a) ricollocare le vittime del lavoro nero;

  b) integrare le politiche di vigilanza e contrasto con azioni preventive;

  c) specializzare i Centri per l'impiego nell'ambito delle politiche per l'emersione del lavoro irregolare, come interfaccia sia verso i lavoratori sia verso le imprese, per lo sviluppo di percorsi mirati di inserimento dei lavoratori emersi;

  d) sviluppare una Rete permanente di servizi rivolti alle donne (e ai lavoratori svantaggiati) a rischio di lavoro irregolare e alle imprese con l'obiettivo di favorire l'incontro tra domanda di manodopera e l'offerta di lavoro soprattutto in relazione alla stagionalità delle prestazioni.

2. *Servizi per l'impiego ed emersione del lavoro delle donne immigrate.*

La Legge regionale per l'emersione, inoltre, fa riferimento al supporto dei servizi per l'impiego, alla promozione della stabilizzazione occupazionale, al sostegno ai processi di emersione fiscale e contributiva, agli interventi finalizzati alla regolarizzazione dei rapporti di lavoro.

Un'azione tesa a far emergere il mercato del lavoro di cura potrebbe essere una priorità non solo in termini di recupero di aree di irregolarità, in particolare di donne immigrate, soprattutto se inserita in un coerente piano di sviluppo dei servizi alla persona che integri le assistenti familiari immigrate nella rete dei servizi territoriali.

Un piano che non sia rivolto a sostenere i gruppi più bisognosi in una logica di assistenzialismo, ma che abbia carattere universalistico e che semplifichi, qualifichi e allarghi il mercato da un lato e per questa via concorra a sviluppare quella rete di servizi territoriali a costi sostenibili, ma anche flessibili.

specific targets. In particular, active policy programmes could be promoted for:

- the regularization of female workers employed in positions without legal contracts (particularly with reference to certain sectors such as agriculture, commerce, tourism);
- the prevention of undeclared work by the unemployed and the inactive;
- the legalization of undeclared workers, promoting a set of measures aimed at preventing the return of such workers to undeclared work, to be carried out through the network of Job Centres, designed to:

a) outplace victims of clandestine work;

b) integrate policies of surveillance and opposition with preventive action;

c) specialize the Job Centres in the area of policies for the legalization of undeclared labour, as an interface between the workers and the businesses, to develop routes to help the legalized workers enter the legal workforce;

d) develop a permanent network of services aimed at women (and disadvantaged workers generally) at risk of undeclared employment, and at companies, with the objective of promoting contact between job seekers and those offering work, especially with regard to seasonal work.

2. *Employment Services and Legalization Services for immigrant working women.*

The regional law for legalization also makes reference to the support of employment services, the promotion of permanent employment, support for processes to legalize tax and social security contribution arrangements, and for measures designed to legalize employment relationships.

Action intended to legalize the underground labour market for care workers could be a priority not only in terms of restoring legality to areas of undeclared labour, particularly involving immigrant women, but above all if it is included in a consistent plan for development of services to people that integrates immigrant women working as family helpers into the network of services in the region.

This plan should not be aimed at supporting the needier groups under an excessive welfare

3. Il voucher dei lavori domestici come strumento di sviluppo del lavoro regolare.

L'esperienza dei voucher per i lavori domestici si è sviluppata, in alcune realtà regionali e in paesi dell'Unione Europea. L'esperienza belga, in particolare, appare aver dato risultati soddisfacenti.

5. Politiche aziendali di conciliazione

L'irruzione del problema della conciliazione come problema organizzativo impone alle aziende di misurarsi con l'adozione di nuovi strumenti e modelli di gestione.

La tematica della conciliazione pone la necessità alle aziende di misurarsi non solo con l'ambiente esterno economico ma con i bisogni soggettivi interni dei propri dipendenti legati alla loro vita familiare e sociale; la flessibilità dei tempi di vita si intreccia con le richieste di flessibilità del mercato e richiede un ripensamento dell'organizzazione del lavoro.

Un'organizzazione che almeno nelle aziende più innovative ha cominciato a tenere presente e fornire risposte e soluzioni alle problematiche legate al benessere organizzativo, ma anche a quelle legate alla qualità del lavoro e alla flessibilità come risposta ad

logic, but should have a universal character that simplifies, trains and expands the market and through this contributes towards the development of the network of regional services with sustainable costs, but also flexibility.

3. Vouchers for domestic helpers as an instrument for the development of legal employment

The experience of vouchers for domestic workers has developed over time in some regional situations and in various countries of the European Union. The Belgian experience in particular seems to have produced satisfying results.

5. Company reconciliation policies

The irruption of reconciliation onto the scene as an organizational problem forces companies to deal with the issue by adopting new management tools and models.

The issue of reconciliation makes it necessary for companies to deal not only with the external environment but with the internal subjective needs of their employees linked to their family and social lives; flexibility in daily life is intertwined with requirements for flexibility in

FRANCIA

CESU "bancario" e CESU "prefinanziato".

Il CESU bancario disponibile presso le banche, permette di retribuire una prestazione di servizio a domicilio con un assegno bancario, incluso nel libretto degli assegni *emploi service* rilasciato, e semplifica le procedure di dichiarazione grazie al suo modulo sociale.

Il CESU prefinanziato rappresenta una novità. Cofinanziato dal datore di lavoro che ricorre al servizio di una persona, diventa un elemento della politica sociale e delle risorse umane dell'azienda poiché il datore di lavoro aiuta i propri dipendenti a migliorare la loro vita quotidiana facendosi carico totalmente o parzialmente delle loro spese, per esempio di cura domestica o custodia di minori.

Per le aziende, il cofinanziamento del CESU è attraente:

- l'aiuto versato dall'azienda non ha carattere retributivo e non è soggetto ai contributi sociali nel limite di un tetto massimo annuale di 1.830 euro per dipendente;
- l'azienda beneficia di un credito d'imposta sugli utili pari al 25% delle somme versate. Tale credito d'imposta, di un massimo di 500.000 euro per esercizio, prende in considerazione anche le spese sostenute dall'azienda per offrire ai suoi dipendenti dei servizi sul luogo di lavoro (per esempio l'asilo aziendale) e il contributo versato per finanziare in tutto o in parte il valore del CESU assegnato ai dipendenti.

Per 100 euro di cofinanziamento, la spesa è deducibile dall'imposta sulle società, ossia un risparmio di 33 euro (il tasso è di 33,33%),

- l'azienda beneficia di un credito d'imposta pari al 25% delle somme versate, ossia 25 euro.

  Vale a dire un costo netto per l'azienda di appena 42 euro su 100 versati.

Per i dipendenti beneficiari del CESU prefinanziato, le somme corrispondenti alla partecipazione del loro datore di lavoro al finanziamento dei CESU che sono stati loro assegnati, non sono soggette all'imposta sul reddito, nel limite di un tetto massimo annuale di 1.830 euro.

esigenze soggettive, mediante l'adozione di modelli gestionali volti a valorizzare competenza, creatività, diversi stili cognitivi.
Dunque: flessibilità nelle forme dei lavori, flessibilità nella gestione e nei modelli organizzativi, flessibilità nello sviluppo di reti di impresa in grado di integrare produzione e servizi e, quindi, di sostenere il peso economico della competizione.
Una strategia che implica una gestione innovativa delle dinamiche sociali e culturali locali, uno stretto legame con il tessuto economico e sociale del territorio, un utilizzo e uno sviluppo del capitale sociale.
La risorsa umana, la sua valorizzazione in termini di competenze e di motivazione diviene l'anello di congiunzione tra politiche interne ed esterne di queste imprese "virtuose", rendendo possibile la costruzione di innovativi modelli e pratiche organizzative di produzione e riproduzione.

1. *Finanziamento dei servizi di conciliazione da parte delle imprese.*
   Esistono diverse esperienze a livello europeo, nella scheda viene riportata un'esperienza francese di finanziamento di servizi alla persona da parte delle aziende francesi.

the market, requiring a re-think of the organization of work.
This organization of work has, at least in the more innovative companies, already begun to take account of and provide responses and solutions to problems linked to organizational welfare, but also to problems linked to the quality of work and to flexibility as a response to subjective needs, through the adoption of management models aimed at valuing skills, creativity, and different cognitive styles.
So there is a need for flexibility in forms of work, flexibility in management and organizational models, and flexibility in the development of business networks that can integrate production and services and are therefore able to sustain the economic weight of competition.
This is a strategy that involves innovative management of local social and cultural dynamics, a close bond with the economic and social fabric of the territory, and use and development of the social capital.
The human resource, and its optimization in terms of skills and motivation, becomes the link in the chain between internal and external policies in these "virtuous" companies, making it possible to construct innovative models and organizational practices for production and reproduction.

FRANCE

"Bank" CESU and "pre-financed" CESU
The bank CESU, available from banks, allows domestic help services to be paid for by bank cheque, included in the emploi service cheque book that is given out, and simplifies the declaration procedures thanks to the social security form.

The pre-financed CESU is new. Co-financed by the employer of the person requiring the service, it becomes an element of the company's social policy and human resources, since the employer helps their own employees improve their daily lives by taking on the burden, either completely or in part, of their expenses for domestic work or for child care, for example.

The CESU co-financing is attractive to companies:
- the help contributed by the company is not salary and so is not subject to social security contributions, up to a maximum annual limit of 1830 euros per employee;
- the company benefits from a business tax credit equal to 25% of the sums paid. This tax credit of up to a maximum of 500,000 euros per company, also takes into consideration the expenses borne by the company in offering its employees services in the workplace (for example a company crèche) and the contribution paid to finance all or part of the value of the CESUs assigned to employees.

For each 100 euros of co-financing the expense is deductible from the company tax, representing a saving of 33 euros (the company tax rate is 33.33%),
- the company benefits from a tax credit of 25% of the amount paid, that is, 25 euros.

This means a net cost for the company of barely 42 euros on 100 that is paid out.
For employees receiving the pre-financed CESU, the sums assigned to them as a result of their employer's participation in the CESU financing are not subject to income tax, up to a maximum annual limit of 1830 euros.

2. La regionalizzazione della Legge 53/2000.

Le esperienze di nuovi modelli di conciliazione sostenute dalla Legge 53/2000 hanno dimostrato come le aziende che sviluppano una cultura della conciliazione come strumento di gestione tendono a modificare al loro interno i loro complessivi modelli organizzativi, assumendo la flessibilità dell'organizzazione come leva vincente di competitività.

Occorre, con alcune modifiche normative, finanziare cofinanziare a livello regionale la Legge 53 del 2000 nei suoi diversi aspetti di innovazione gestionale, di gestione dei congedi parentali, di finanziamento dell'organizzazione dei tempi dei servizi locali.

3. Un sistema di certificazione di qualità di genere.

Le analisi anche recenti[16] condotte dalla Commissione Europea in materia di differenziali retributivi mostrano che il divario retributivo di genere continua ad esistere nonostante le politiche e le azioni messe in atto nei diversi Stati membri; una delle linee prioritarie comunitarie appare essere la riduzione dell'attuale livello di "gender pay gap" confermata nella "Roadmap for Gender Equality" adottata per il periodo 2006-2010.

Secondo la Commissione non è sufficiente attivare un sistema legislativo che garantisca i diritti di uomini e donne anche in campo retributivo, ma occorre anche mettere al centro l'azione e la responsabilità delle imprese, come soggetti interessati direttamente alla promozione dell'eguaglianza tra uomini e donne nelle loro organizzazioni, in quanto strumento di vantaggio competitivo.

Un sistema produttivo che presenta forti differenze salariali tra uomini e donne ha conseguenze negative sulla vita delle persone e delle famiglie e sulle scelte di vita individuali ma anche sulla stessa produttività del sistema impresa e sul sistema economico paese nel suo complesso.

Rientra all'interno di queste politiche la certificazione di qualità per l'impresa che sostiene la valorizzazione professionale delle donne.

1. Financing of reconciliation services for companies

There have been various experiences of financing reconciliation services at the European level; one French experience of French companies financing services to people is described below.

2. The regionalization of Law 53/2000

The experiences of new reconciliation models supported by Law 53/2000 have shown that companies who develop a reconciliation culture as a management tool tend to modify their overall organizational models within the company, adopting flexibility of organization as a winning competitive tool.

It is necessary, with some modifications to the regulations, to finance and co-finance Law 53 of 2000 at a regional level in its different aspects of management innovation, management of parental leave, financing of the organization of local service times.

3. A gender quality certification system

Recent analyses[16] carried out by the European Commission regarding salary differences show that the gender pay gap continues to exist, despite the policies and measures put into place in the various member states; one of the EU priorities appears to be the reduction of the current "gender pay gap" level as confirmed in the "Roadmap for Gender Equality" adopted for the period 2006-2010.

According to the Commission, it is not sufficient to activate a legislative system that guarantees men's and women's rights concerning salaries, among other things; instead, it is necessary to focus on company responsibility and action, since companies are the ones with a direct interest in promoting equality between men and women in their organizations, as a tool of competitive advantage.

A production system that presents marked differences in salary between men and women has

[16] "Report on Equal Pay", Network of independent legal experts in the fields of employment, social affairs and equality between men and women, http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/legislation/report_equal_pay.pdf
Report on Equal Pay", Network of independent legal experts in the fields of employment, social affairs and equality between men and women, http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/legislation/report_equal_pay.pdf

La certificazione di qualità di genere non è una novità in assoluto: vi sono esperienze sia a livello locale (quali quelle, ad esempio, della provincia di Genova e dell'Emilia Romagna); sia livello di Stati membri dell'Unione Europea attraverso innovative proposte normative, quale la Legge per la parità effettiva approvata in Spagna il marzo scorso; sia a livello transnazionale, attraverso le esperienze effettuate con i programmi comunitari quali Leonardo e Equal.
Recentemente il Ministero del lavoro e della Previdenza sociale ha attivato un'iniziativa sperimentale per la definizione di un marchio di qualità per una certificazione volontaria che un'organizzazione privata o pubblica che abbia adottato strategie e pratiche aziendali non discriminanti.
La messa a punto e l'attivazione di un sistema di certificazione aziendale (pubblico e privato) di qualità di genere, partendo dalle esperienze sviluppate nel territorio nazionale potrebbe – mediante un progetto sperimentale finalizzato a verificare strumenti di certificazione e a definire modalità di accreditamento e strutture di accompagnamento e di audit, e a definire incentivi e sistemi di premialità per le imprese "concilianti" – dare vita ad un sistema regionale di certificazione per le imprese di eccellenza.

6. Il part-time rivisitato

Il lavoro part-time è una delle forme atipiche di orario di lavoro maggiormente conosciute in Europa, seppure attuata all'interno di modelli di flessibilità e tutela assai diversi.
Se pensato come strumento per favorire l'occupazione femminile, le possibilità di conciliazione offerte da un lavoro part-time dipendono fortemente dal regime che in un dato paese regola il funzionamento di questa forma di orario di lavoro: termini finanziari, benefici sociali di protezione, prospettive di carriera, distribuzione delle ore lavorative durante il giorno o la settimana: sono molti i fattori che determinano se l'istituzione del part-time sia un'attraente, o possibile, alternativa ad un'occupazione a tempo pieno standard.
L'orario ridotto si configura come una soluzione conciliativa solo a determinate condizioni: quando non è legato all'obbligo di turni scomodi o mutevoli da una

negative consequences on people's lives, on family life and on individual life choices, but also on the productivity of the company system itself and on the economic system in the country as a whole. Quality certification comes into these policies for companies who support the professional valuing of women.
Gender quality certification is not an absolute novelty: experiences have occurred at a local level (such as the experiences in the provinces of Genoa and Emilia Romagna, for example); at the level of member states of the European Union through innovative regulatory proposals, such as the law for effective parity approved by Spain last March; and at a transnational level, through experiences implemented with community programmes such as the Leonardo and Equal programmes.
Recently, the Ministry for Employment and Social Security set in motion an experimental initiative to define a label of quality for voluntary certification for private or public organizations that have adopted non-discriminatory company strategies and practices.
Setting up and implementing a (public and private) company certification system for gender quality, starting with experiences developed in the national territory – through an experimental project aimed at verifying instruments for certification and defining methods for accreditation and assistance and auditing structures, and at defining incentives and reward systems for companies that practise reconciliation – could lead to a regional system of certification for companies of excellence.

6. A new look at part-time work

Part-time work is one of the best known forms of atypical working hours in Europe, but is implemented under widely varying flexibility and protection models.
If it is considered as a tool for encouraging female employment, the reconciliation possibilities offered by part-time work depend strongly on how the regime of the country concerned controls the operation of this form of working hours: financial terms, social protection benefits, career

settimana all'altra, quando sussistono le condizioni per cui il part-time è il risultato di una libera scelta e, in quanto tale, reversibile.
Inoltre, la promozione di una domanda di lavoro part-time maggiormente qualificata e meglio retribuita potrebbe diventare uno strumento utile anche per coloro che hanno maggiormente investito in capitale umano, portando ad una limitazione di quegli aspetti segreganti che lo hanno relegato a scelta "forzata" e ad esclusivo utilizzo della forza lavoro a bassa qualificazione.
La necessità di non creare nuovi dualismi e nuove segmentazioni all'interno del mercato del lavoro costituisce uno degli assi principali su cui ridisegnare lo strumento contrattuale del part-time.
Affinché il part-time possa essere uno strumento per la conciliazione e l'occupazione femminile, questo va inserito in un complesso di politiche sociali e del lavoro che propongono uno "scenario combinato" in grado di tenere insieme le istanze di realizzazione e di sviluppo personale attraverso il lavoro con quelle di cura e di assistenza. Il part-time, laddove ben tutelato e in combinazione con altre misure sociali, può rappresentare un buono strumento per "conciliare" il lavoro retribuito con la formazione per i giovani, con la cura della famiglia per gli adulti, e con il graduale ritiro dal lavoro per gli anziani.
In risposta alle sollecitazioni emerse a livello operativo, la possibilità di implementare uno strumento realmente flessibile e non segregante passa attraverso i seguenti *step*:

- il monitoraggio del tessuto produttivo, con un'attenzione specifica alle caratteristiche e alle esigenze delle imprese presenti sul territorio;
- la verifica della reale predisposizione delle imprese ad avviare un confronto costruttivo sulla possibilità di ripensare la domanda di lavoro part-time, cogliendo le ricadute positive derivanti dall'impiego di forza lavoro flessibile maggiormente qualificata;
- l'analisi delle esigenze individuali, in modo da rispondere a bisogni che variano in base al ciclo di vita, al percorso formativo, alle aspirazioni e preferenze professionali;
- l'adeguamento dell'offerta di servizi sul territorio, modulando le modalità di fruizioni sulla base degli orari di lavoro (ad esempio si potrebbe differenziare il pagamento della retta per gli asili nido in funzione del numero di ore di effettiva permanenza).

prospects, and distribution of the working hours over the day or week. Indeed, there are many factors which determine whether the institution of part-time work is attractive or possible as an alternative to standard full-time employment.
The reduced hours only offer a reconciliation solution under certain conditions: when it is not linked to the obligation to do inconvenient shifts or shifts that change from one week to another, and when the conditions are such as to make the part-time job the result of a free choice and as such, reversible.
In addition, encouraging a demand for part-time work that is higher qualified and better paid could be a useful tool for those who have invested heavily in human capital, leading to the limitation of the segregating aspects that have relegated part-time work to the status of a "forced" choice used only by low-qualified workers.
The need to avoid creating new dualisms and new segmentations within the labour market is one of the principal bases from which to redesign the contractual tool for part-time work.
In order for part-time work to be a tool for reconciliation and female employment, it should be included in a complex of social and employment policies offering a "planned scenario" in which factors of personal realization and development through work can be held together with factors of care and assistance. Where it is well-protected and combined with other social measures, part-time work can represent a good tool for reconciling paid work with training for young people, care for the family and for adults, and the gradual withdrawal from work of the elderly.
In response to appeals that have emerged at an operational level, the implementation of a tool that is genuinely flexible and not segregating should go through the following steps:

- monitoring of the production system, with particular attention to the characteristics and needs of companies in the territory;
- verification of the actual situation of the companies in order to set up a constructive encounter on the possibility of re-considering the demand for part-time work, making the most of the positive effects deriving from employment of a better-qualified, flexible labour force;
- analysis of individual requirements in order to respond to needs that vary, depending on

Qualunque proposta di miglioramento dovrebbe tradursi operativamente nella definizione di un part-time come strumento reversibile e su base volontaria, necessariamente associato ad altre politiche in un'ottica integrata, capace di rispondere ai bisogni dell'offerta e della domanda di lavoro e maggiormente coerente con le specificità territoriali.

7. La contrattazione aziendale per la strategia di pari opportunità[17]

La contrattazione decentrata o di secondo livello rappresenta lo strumento con il quale i CCNL vengono trasferiti nei diversi territori. Nonostante la cogenza del contratto stipulato a livello nazionale alcune parti nell'applicazione territoriale possono subire, in maniera più o meno rilevante a seconda dei settori economici, alcune modifiche che di solito accolgono "migliori forme di trattamento" per i lavoratori e le lavoratrici in ordine a salari, orari e organizzazione del lavoro.
Sono rari i casi, ma non impossibili, nei quali la contrattazione decentrata assume modifiche negative per alcuni lavoratori, in genere per le lavoratrici. Anche recentemente, infatti, nella contrattazione decentrata relativa all'erogazioni delle parti variabili della retribuzioni tra i lavoratori si è inserita una clausola in cui (si tratta del settore del pubblico impiego) il Fondo Unico di amministrazione può essere erogato nella misura dell'80% "sulla base delle effettive presenze senza tutela di legge". La discriminazione nei confronti delle donne, assenti per maternità ad esempio, e quei genitori che usufruiscono di congedi parentali (ancora quasi sempre si tratta di donne) appare del tutto evidente. La spinta a distribuire i premi di produttività legati alla mera presenza, l'assegnazione del monte ore degli straordinari non di rado sono la forma attraverso cui viene perpetuata la sperequazione salariale tra uomini e donne.

life cycle, educational path and professional aspirations and preferences;
- adaptation of the services offered in the territory, modifying the methods of using them based on working hours (for example, the payment of nursery fees depending on the number of hours the child actually remains there).

Proposals for improvement should translate operationally into a definition of part-time work as a tool that is reversible and on a voluntary basis, necessarily associated with other policies within an integrated perspective, able to meet the needs of the demand and supply of work and more consistent with the territory's specific situation.

7. Company collective bargaining for a strategy of equal opportunities[17]

Decentralized or second level collective bargaining is the tool with which the CCNL (National Collective Labour Contracts) are transferred into different areas of the country. Despite the legally binding nature of the contract stipulated at a national level, some parts of the contract may undergo modifications when it is applied on a regional level; the significance of these changes varies, depending on the economic sectors concerned, but they usually involve "better forms of treatment" for male and female workers regarding salary, hours and organization of work.
However, there are some rare cases where decentralized collective bargaining involves negative changes for some workers, usually for women. Recently, in fact, in the decentralized collective bargaining involving the allocation of the variable elements of salary payments to workers, a clause was inserted (in the public employment sector) by which up to 80% of the Fondo Unico d'Amministrazione (administrative efficiency budget) may be allocated "on the basis of actual

[17] Il presente lavoro è il risultato di un focus group cui hanno partecipato le responsabili sindacali regionali dei coordinamenti donne e responsabili di categoria della Funzione pubblica, Bancari e Assicurativi, Commercio - Turismo, Metalmeccanici e Lavoratori atipici.
This work is the result of a focus group with the participation of the regional trade union representatives for women's coordination and the representatives of the Public service, Banking and Insurance, Engineering, Commerce-Tourism, Engineering and atypical workers' categories.

L'applicazione del resto, a livello territoriale, dei contratti nazionali diventa più efficace quanto più vi è consapevolezza delle opportunità, anche in un'ottica di genere che essi offrono.

La tutela e il diritto alla maternità continuano ad essere, nella nostra Regione, come in tutto il Paese, elemento discriminante per analizzare la condizione delle lavoratrici.

A fronte di contratti che prevedono l'integrazione al 100% del salario per le lavoratrici dei settori Pubblico, Bancari ed Assicurativi, e Metalmeccanici per tutto il comparto del Commercio e Turismo, non si va oltre l'80% previsto dalla legge nazionale.

Diventare madre rappresenta quasi sempre un momento di criticità nel rapporto lavoratrice-azienda, sia essa pubblica che privata. Se in alcuni settori del privato la maternità diventa momento di rischio per dimissione o dimissione volontaria, anche in quei settori dove vi è più tutela, vi è spesso demansionamento, e/o marginalizzazione nell'organizzazione, azioni giustificate con la scarsa garanzia che le lavoratrici madri offrono alle aziende. Pur in presenza di "buone pratiche" relativamente a strutture di sostegno per i genitori, quali gli asili nido aziendali, strutture di supporto per i periodi extrascolastici, ecc. la genitorialità continua ad essere in gran parte una strategia individuale delle famiglie, in gran parte delle madri.

I differenziali retributivi permangono tra lavoratori e lavoratrici anche degli stessi comparti, differenziale che si accentua tra i lavoratori precari. Tali differenziali sono spesso anche il risultato di una contrattazione decentrata che privilegia la mera presenza. Le posizioni apicali, anche quando si ottengono per scatti legati all'anzianità di servizio, non infrequentemente penalizzano non solo i congedi parentali ma le stesse assenze obbligatorie per maternità.

Il sistema degli orari mostra una struttura che vede la flessibilità quasi esclusivamente ritagliata sui bisogni aziendali. In presenza di un "sistema orari" non armonizzato e ben lontano dal dettato della Legge 53/2000, le strategie individuali continuano ad essere il tentativo di razionalizzazione più diffuso tra vita lavorativa, vita familiare e sistema dei trasporti. Il ricorso al part-time reversibile, sia orizzontale che verticale, la sperimentazione del telelavoro per uomini e donne, sono ancora strumenti scarsamente utilizzati.

presence, without protection by law". This obviously discriminates against women, who may be absent on maternity leave for example, and against parents who take advantage of parental leave (again this nearly always applies to women). The push to distribute productivity rewards tied to mere presence and the allocation of overtime hours on a regular basis are examples of how pay disparity between men and women is perpetuated. Besides, the application of national contracts at a regional level becomes more effective the more awareness there is of the opportunities that these offer, including under the perspective of gender.

Maternity rights and protection continues to be a discriminating element in analyzing the conditions of working women in our Region, as throughout the country.

Compared with contracts that provide for maternity pay of 100% of wages for female workers in the Public, Banking and Insurance and Engineering sectors, the entire department of Commerce and Tourism does not go beyond the 80% stipulated by national law.

Becoming a mother almost always represents a critical moment in a company-employee relationship, whether public or private. In some areas of the private sector, maternity is a risky period for being made redundant or taking voluntary redundancy, but even in sectors with more protection there is often a reduction in responsibilities and/or marginalization within the organization, actions that are justified by the fact that working mothers cannot offer guarantees of stability to companies. Despite the "good practice" in terms of support structures for parents, such as company crèches, and structures offering assistance for school holiday periods, etc., parenthood continues to be largely an individual family strategy, mostly left to mothers.

Pay differences remain between male and female workers even in the same sector, a difference that is accentuated among temporary workers. Such differences are often also the result of decentralized collective bargaining favouring mere presence. The top positions, even when obtained through promotions related to length of service, not infrequently penalize not only parental leave but also the obligatory absence for maternity.

Scheduling of hours reveals a structure which

La formazione dei lavoratori e delle lavoratrici esclude frequentemente queste ultime, sia per le modalità organizzative con cui viene erogata, sia perché si preferisce privilegiare i lavoratori maschi che si ritiene diano maggiori garanzie di stabilità alle aziende.
Assume grande importanza l'intervento, anche di tipo orientativo e formativo nei confronti delle rappresentanze aziendali, per orientare la contrattazione decentrata secondo un'ottica di genere relativamente a politiche attente alla qualità del lavoro, alla formazione, alla crescita occupazionale.
Accogliendo le proposte contenute nella "Piattaforma di genere delle donne di CGIL CISL e UIL del Lazio" si possono concordare procedure in cui, garante la Regione e la Rete delle Consigliere delle Province e della Regione stessa, si verifichino gli accordi sindacali, e se ne dia impulso alla realizzazione.
La contrattazione, anche quella decentrata, può diventare uno strumento chiave per realizzare all'interno di una strategia di relazioni sindacali sempre più efficace e rispettosa delle norme uno strumento per la realizzazione delle pari opportunità tra uomini e donne nel lavoro.

8. Interventi per l'imprenditoria femminile

Per quanto riguarda la scelta degli strumenti con cui promuovere una maggiore qualificazione dell'imprenditoria femminile nel senso dell'innovazione e della creatività, si deve partire da alcune osservazioni.
Come tutte le imprese, anche quelle femminili di tipo innovativo e creativo hanno bisogno di sostegni e di servizi che siano anche, se non soprattutto, reali.
Intanto perché l'orientamento, l'accompagnamento, l'assistenza e il contenimento di alcuni costi logistici e di servizio si dimostrano fondamentali per tutte le neoimprese, e quindi anche quelle femminili, successivamente perché, più di altre, questo tipo di imprese ha bisogno di "essere in rete".
Il che significa poter disporre non solo di servizi informatici avanzati, ma anche di informazioni, di contatti e di collegamenti continui, i quali, all'interno di mercati così particolari, divengono fondamentali al fine di perseguire vari obiettivi:

sees flexibility designed almost exclusively to suit company needs. With a "system of hours" that is not harmonized and is nowhere near the provisions stated in Law 53/2000, individual strategies continue to be the most widespread attempt at rationalization between working life, family life and transport systems. Instruments such as reversible part-time work, whether horizontal or vertical, and experimentation with teleworking for men and women are rarely used.
Training for male and female workers often excludes the latter, whether because of the organizational methods used to provide it, or because preference is given to male workers since they are considered to provide greater guarantees of stability to the companies.
It is therefore very important that action be taken, including orientation or training initiatives for company representatives, to orientate decentralized bargaining within a gender perspective, involving policies focused on quality of work and training for career development.
In accepting the proposals contained in the "Gender platform for women from the Lazio CGIL – CISL and UIL", procedures can be agreed that incorporate trade union agreements, with the Region and Network of Councillors for the Province and the Region as watchdogs, thus giving impetus to the implementation of these proposals.
Collective bargaining, including decentralized bargaining, can become a key tool for achieving equal opportunities between men and women in the workplace as part of a strategy for trade union relations that is increasingly effective and observant of the regulations.

8. Actions for female entrepreneurship

As regards the choice of tools for promoting higher levels of innovation and creativity in female entrepreneurial activity, some observations should be made to start with.
As with all businesses, female businesses that are innovative and creative in nature need support and services that are also concrete – in fact, they may need these above all else.

consolidarsi, migliorarsi, internazionalizzarsi, sviluppare collaborazioni (orizzontali e/o verticali) con altre aziende simili, analoghe o connesse per produrre maggiore interazione e maggiore innovazione.
Infine, in un sistema di servizi reali che voglia far emergere il reale talento imprenditoriale devono essere inseriti alcuni servizi per la conciliazione tra tempo di vita e tempo di lavoro per le donne. È importante che la conciliazione diventi una modalità organizzativa e gestionale dell'impresa femminile.
Dal punto di vista di promozione imprenditoriale e di sostegno allo start up, gli interventi specifici in tal senso sembrano essere da un lato la sperimentazione di modelli di accompagnamento allo start up gestionale che introduca come *best practice* organizzativa l'introduzione di elementi di conciliazione, dall'altro cominciare ad individuare un sistema di promozione imprenditoriale per la creazione d'impresa a sostegno delle misure di conciliazione.
Il tutto ben si disegna su un modello di promozione del talento femminile e di incubazione creativa, incubazione intesa come messa in rete di servizi e competenze che, oltre al sostegno manageriale e finanziario, garantiscano anche un orientamento innovativo e creativo verso modalità gestionali concilianti, partecipative e sperimentali.
Incubazione come processo di accoglienza, accompagnamento e sviluppo del tessuto relazionale; come sistema di sevizi "*caldo*" in grado di costruire risposte "*su misura*" ad una domanda diversificata.
Occorre ripensare in questa ottica ad un finanziamento dedicato per l'imprenditoria femminile attuando una Legge 215 regionalizzata ed innovata.
L'incoerenza fra l'alta scolarizzazione delle donne e la scarsa valorizzazione delle loro competenze impone, infatti, la necessità di innovare la gamma degli strumenti a sostegno dell'imprenditoria.
Varrebbe la pena sperimentare la diffusione di una cultura imprenditoriale al femminile che, con particolare riferimento ai settori *cd brain intensive*, faciliti l'adozione di nuovi stili manageriali e modelli organizzativi innovativi basati sulla centralità della risorsa umana.

For one thing, orientation, guidance, assistance and the containment of certain logistic and service costs are clearly fundamental for all new enterprises, including female ones, and for another, more than anything else these types of business need to be online.
That means having available not only advanced information technology services, but also information, contacts and continuing connections which, in such a specific market, are fundamental in the pursuit of a number of objectives: consolidating, improving, internationalizing, developing collaborations (horizontal and/or vertical) with other similar or related companies, in order to produce greater interaction and innovation.
Finally, a system of concrete services seeking to bring out real entrepreneurial talent must include services for reconciling daily life and working time for women. It is important that reconciliation becomes an organizational and management method for female enterprises.
From the point of view of entrepreneurial promotion and support for start ups, specific actions in this field seem to be, on one hand, experimentation with guidance models for start up management that introduce elements of reconciliation as organizational best practice, and on the other, beginning to identify a system of entrepreneurial promotion for creating businesses that support reconciliation measures.
All this fits in well with a model for promoting female talent and for creative incubation, taking incubation to mean the setting up of services and skills that, in addition to managerial and financial support, guarantee an innovative and creative orientation towards reconciling, participatory and experimental management methods.
Incubation may also be understood as a process of reception, guidance and development of the relationship network; as a system of "warm" services that can build a "tailored" response to the varied requirements. Under this perspective, it is necessary to consider financing that is dedicated to female entrepreneurship, implementing a regionalized and revised Law 215.
The inconsistency between women's high levels of education and the low capitalization of their skills

9. Comunicazione versus stereotipi di genere

La lotta agli stereotipi di genere è stata una delle priorità del programma dell'Unione Europea per l'uguaglianza tra uomini e donne; nella Tabella di marcia adottata dalla Commissione Europea per il periodo 2006-2010 l'eliminazione degli stereotipi di genere nella società, vale a dire degli stereotipi nell'ambito dell'istruzione, della formazione, della cultura, del mercato del lavoro e dei mezzi di comunicazione rientra fra le principali linee di intervento assieme alla comunicazione istituzionale rivolta a valorizzare le politiche di conciliazione.
Un obiettivo che viene sostenuto attraverso finanziamenti a campagne di sensibilizzazione e scambio di buone prassi, attraverso dedicati finanziamenti comunitari (Programma Progress) volti non soltanto a diffondere una cultura di parità e di non discriminazione ma a favorire e diffondere un'immagine non stereotipata di uomini e donne, sia nei mezzi di comunicazione di massa che all'interno della cultura aziendale.
Gli interventi di lotta agli stereotipi sessisti e di comunicazione di genere sono stati sostenuti nel corso di questi anni, in Italia, sia dagli enti locali, utilizzando tra l'altro i fondi comunitari, che dalle consigliere di parità provinciali e regionali, e numerosi sono stati i progetti che hanno prodotto specifiche linee guida di azione per la comunicazione di genere.
Tuttavia sono ancora largamente presenti negli uomini e nelle donne, nelle aziende, nei mass media e nelle stesse istituzioni scolastiche e formative, rappresentazioni delle donne che riproducono gli stereotipi legati ai ruoli tradizionali e che contribuiscono e ostacolano la partecipazione delle donne al mercato del lavoro, all'assunzione di ruoli decisionali e politici, al permanere dei differenziali retributivi.
Un programma di sensibilizzazione regionale, di lotta agli stereotipi sessisti dovrebbe, utilizzando le buone pratiche presenti nei diversi contesti territoriali, sviluppare interventi diversificati per settori ed utenti; in particolare dovrebbero essere messi a punto, tra gli altri:

1. campagne di comunicazione nelle scuole e nelle università;
2. interventi di informazione-formazione a responsabili sindacali ed aziendali;

imposes the need for innovation in the range of instruments for supporting entrepreneurship.
It would be worth experimenting with spreading a female entrepreneurial culture that, with particular reference to the so-called brain-intensive sectors, facilitates the adoption of new managerial styles and innovative organizational models based on the centrality of human resources.

9. Communication against gender stereotypes

The fight against gender stereotyping has been one of the priorities in the European Union programme for equality between men and women; in the working schedule adopted by the European Commission for the period 2006-2010, the elimination of gender stereotyping in society, that is to say, stereotyping in the fields of education, training, culture, the labour market and means of communication, is one of the principal areas for action, together with institutional communication aimed at promoting reconciliation policies.
This objective is supported through financing awareness campaigns and exchange of good practice, through dedicated EU finance (Progress Programme) aimed not only at spreading a culture of equality and non-discrimination, but also at encouraging and spreading a non-stereotypical image of men and women in the mass media and within company culture.
Actions in the fight against sexist stereotyping and in gender communication have been supported over this period in Italy by local organizations, using EU funds and other funding, and by provincial and regional equality councillors, and there have been numerous projects that have produced specific action guidelines for the communication of gender.
Nevertheless, representations of women that reproduce stereotypes linked to traditional roles are still widely present, in men and women, in companies, in the mass media and in educational and training institutions themselves, and these hinder the participation of women in the labour market and their assumption of

3. campagne informative per le aziende;
4. interventi di valorizzazione della comunicazione aziendale come strumento per l'abbattimento degli stereotipi professionali e lavorativi di genere e per lo sviluppo di campagne informative sulla cultura d'impresa volte a divulgare le politiche aziendali di conciliazione;
5. campagne di comunicazione volte a combattere i pregiudizi e gli stereotipi nei confronti della manodopera femminile, della maternità e paternità ed incentivare l'utilizzo da parte dei padri dei congedi di paternità.

10. Indirizzo e monitoraggio degli interventi

L'insieme delle politiche di Piano dovrà, infine, prevedere:
1. un Tavolo di sostegno e accompagnamento, in cui siano presenti rappresentanti della Regione, delle Province, delle Parti Sociali e delle Consigliere di parità;
2. un sistema di monitoraggio degli interventi;
3. lo sviluppo del Sistema informativo del mercato del lavoro, con indicatori specifici di genere;
4. la redazione trimestrale di una News che dia conto, utilizzando i dati del sistema informativo del mercato del lavoro, degli sviluppi del mercato femminile nel Lazio e dei risultati degli interventi previsti nel Piano per l'Occupazione Femminile.

Il monitoraggio delle politiche va, infatti, sostenuto mediante la raccolta, la compilazione e la diffusione di dati tempestivi, affidabili e comparabili, disaggregati per genere.

political and decision-making roles, and contribute to the continuation of pay differences. A regional awareness programme for fighting sexist stereotypes should develop different measures for different sectors and users, drawing on the good practice already in use in different contexts throughout the region; the following measures, in particular, should be among the actions taken:
1. communication campaigns in schools and universities;
2. action to provide information and training to trade union and company representatives;
3. information campaigns for companies;
4. measures to promote company communication as a tool for getting rid of gender stereotypes in professions and the workplace and for the development of information campaigns on company culture aimed at spreading company reconciliation policies;
5. communication campaigns aimed at combating prejudices and stereotyping as regards female labour, maternity and paternity, and at providing incentives for fathers to take paternity leave.

10. Directing and monitoring actions

Finally, all the policies set out in the Plan should include:
1. a support and guidance board with representatives from the Region, the Provinces, the social elements involved and the equality Councillors;
2. a system for monitoring actions;
3. the development of an information system on the labour market with specific gender indicators;
4. the quarterly publication of a Newsletter which, using data from the information system, gives an account of the labour market, developments in the female labour market in Lazio and the results of actions set out in the Plan for Female Employment.

Monitoring of policies should be carried out through the collection, compilation and diffusion of up-to-date, reliable and comparable data, broken down by gender.

PIANO PER L'OCCUPAZIONE FEMMINILE NEL LAZIO

Plan for female employment in Lazio

Politiche ed interventi

Policies and actions

Introduzione

La recente crisi economica che ha colpito l'intero pianeta nel secondo semestre del 2008 ha reso più drammatica la condizione del lavoro femminile (e maschile) ed aggravato la condizione economica e sociale del territorio ma, paradossalmente, ha reso ineludibile un ripensamento complessivo delle politiche economiche, occupazionali e sociali.
Anche se i segnali di crisi sono ancora deboli, alcuni dati indicano una tendenza alla caduta occupazionale, alla riduzione della dinamica imprenditoriale, ad un inizio di recessione, che potrebbe modificare quantitativamente l'occupazione e l'assetto produttivo di questa Regione, inducendo anche modificazioni nella presenza di interi settori e comparti economici.
Un cambiamento che avrà immediate conseguenze sulla manodopera femminile.
I dati Istat del II trimestre 2008 mostrano una tendenza all'aumento della disoccupazione (+0,7), un calo dell'occupazione femminile, un'espulsione dei lavoratori con contratti a termine.
Per superare una crisi economica e finanziaria che ha portato l'intero sistema mondiale ad una recessione profonda, occorre attualmente rivisitare i paradigmi teorici fondati neo-liberisti che hanno dominato le scelte economiche di questi ultimi anni e attraverso nuovi modelli di intervento, pubblico e privato, predisporre politiche multidimensionali che siano finalizzate ad uno sviluppo equilibrato del sistema economico e sociale, consentendo di pro-

Introduction

The recent economic crisis that hit the entire world in the second half of 2008 has made the unemployment situation for women (and men) even more serious and has worsened the social and economic situation in the region; paradoxically, however, it has led inevitably to the complete rethinking of social, economic and labour policies.
Although the signs of crisis are still quite weak, some data indicate a trend towards a fall in employment, a reduction in entrepreneurial activity and the beginnings of a recession which could have a notable effect on employment figures and the production system in this Region, leading to changes also in the presence of whole sectors and areas of the economy.
Such a change will have immediate consequences for female employment.
Data from ISTAT (the Italian Office for Statistics) for the third quarter of 2008 show a trend towards increasing unemployment (+0.7), a fall in female employment, and the laying off of workers with fixed term contracts.
To overcome an economic and financial crisis that has brought the entire world system into a profound recession, it is now necessary to revisit the established neo-liberal theoretical paradigms that have dominated economic decisions in recent years and, through new models of action, both public and private, to develop multi-dimensional

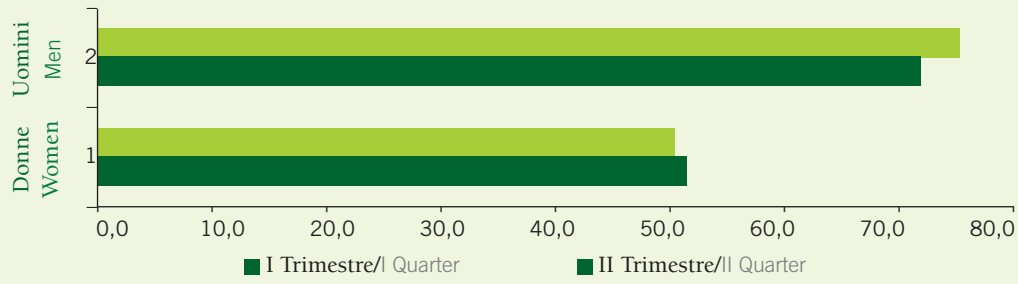
Graf. 1 Il mercato del lavoro nel Lazio, 2007, II trimestre2008
The labour market in Lazio 2007- II quarter 2008

Fonte: Elaborazione Direzione lavoro, su dati ISTAT. Forze di Lavoro
Source: Calculation of Employment Trends, from ISTAT data. Work force

durre benessere crescente per la popolazione, assieme a un miglioramento della qualità del lavoro e del vivere sociale.
L'attuale crisi sembra, infatti, imporre la necessità di attuare politiche integrate per la ripresa economica e sociale, fondate sui bisogni degli attori sociali, sui limiti della sostenibilità ambientale, su uno stato sociale più amico delle cittadine e dei cittadini, sullo sviluppo di nuovi settori produttivi e sulla valorizzazione di aree e comparti a potenziale sviluppo compatibile, sulla crescita delle risorse immateriali (capacità innovativa, know how, marchi, creatività, sensibilità estetica, intelligenza emotiva, ecc.) e sull'attenzione allo sviluppo del capitale sociale territoriale.
Nella prospettiva che la crescita non sia soltanto determinata da fattori economici, quali il capitale economico, il capitale fisico e lo stesso capitale umano ma anche dal tessuto sociale ed istituzionale, assume importanza la generazione di valore da parte delle imprese mediante la produzione e la gestione di beni e risorse di natura immateriale anche attraverso uno scambio e un apprendimento dall'ambiente esterno (altre organizzazioni, strutture, norme, valori) e in generale dal capitale sociale territoriale (beni relazionali, valori, norme, reti sociali) sia dei diversi attori che del tessuto produttivo.
La valorizzazione dei beni immateriali e del capitale sociale del territorio porta con se la necessaria adozione di una strategia di sviluppo che ponga al centro la qualità e quantità dei servizi collettivi a cittadini e

policies aimed at a balanced development of the social and economic system which will allow growing prosperity for the population together with improvement in quality of work and quality of life.
Indeed, the current crisis seems to impose the need to implement integrated policies for economic and social renewal, based on people's needs, on the limitations of environmental sustainability, on better social conditions for men and women, on the development of new production sectors, and the promotion of compatible areas and sectors of potential development, on the growth of intangible resources (innovative ability, know how, brands, creativity, aesthetic awareness, emotional intelligence, etc.) and on focusing on the development of the region's social capital.
Taking the view that growth is not only determined by economic factors such as economic capital, physical capital and human capital itself, but also by the social and institutional fabric, it becomes important for companies to generate value through production and the management of goods and intangible resources including through exchange with and learning from the external environment (other organizations, structures, norms, values) and from the region's social capital in general (relationships, values, norms, social networks) about the various people involved and the production system.
Promotion of the region's intangible goods and social capital requires the adoption of a development strategy which gives central focus to

Graf. 2 Occupazione nel Lazio, per genere, 2008
Employment in Lazio by gender, 2008



Fonte: Elaborazione Direzione lavoro, su dati ISTAT. Forze di Lavoro
Source: Calculation of Employment Trends, from ISTAT data. Work force

imprese, sia materiali che intangibili: non solo strade, acquedotti, reti ferroviarie, servizi di pubblica utilità, infrastrutture urbane, ma anche servizi alla persona e servizi immateriali:

- per la crescita dei livelli di conoscenza e competenza;
- per lo sviluppo della ricerca e delle strutture ad essa dedicate;
- per lo sviluppo dell'opportunità in materia di istruzione-formazione, del lavoro e dell'occupazione;
- per lo sviluppo della cultura d'impresa;
- per lo sviluppo del capitale sociale dei territori.

Perché, se è evidente che una società avanzata ha alla sua base elevati standard di servizi collettivi che ne rappresentano la sua parte *hard*, è pur vero che – in una società globalizzata – la base di competitività economica di un paese risiede soprattutto nella sua componente *soft*, intesa come grado di conoscenza, di innovazione e di creatività.

In questo quadro occorre, dunque, ripensare le strategie di sviluppo occupazionale e di partecipazione sociale del soggetto femminile che appare attore strategico sia per lo sviluppo e la produzione di beni immateriali che per l'implementazione di capitale sociale dei territori, attraverso interventi non più finalizzati a sostenere un soggetto svantaggiato, ma a valorizzare un attore privilegiato, portatore di valori essenziali per un effettivo processo di cambiamento economico e sociale.

Gli interventi proposti si collocano, dunque, entro una concezione di un sistema di *flexicurity* di

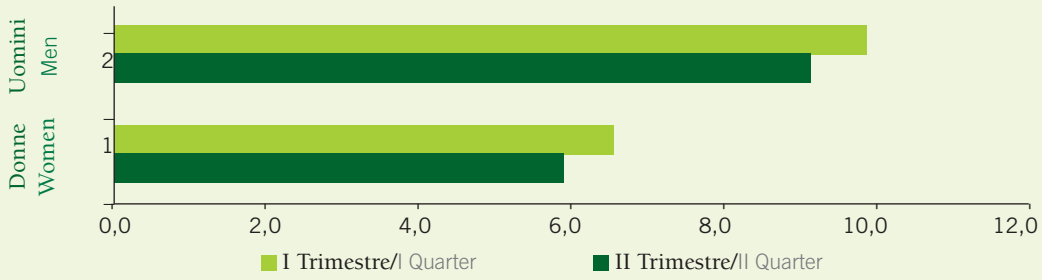
the quality and quantity of collective services to citizens and companies, both material and intangible: not only streets, water systems, railway networks, public utilities, and urban infrastructure, but also services to people and intangible services:

- for development of knowledge and skills;
- for development of research and the structures devoted to it;
- for the development of opportunities for training-education, work and employment;
- for the development of business culture;
- for the development of the region's social capital.

Because while it is clear that an advanced society is founded on high standards of collective services which represent its hard part, it is also true that in a global society a country's basis of economic competitivity resides above all in its soft component, understood as the level of knowledge, innovation and creativity.

So within this framework it is necessary to re-think strategies for the development of employment and social participation for women, which appears to be a strategic factor both in the development and production of intangible goods and in the implementation of the social capital of the area, through actions that are no longer aimed at providing support for the disadvantaged, but at appreciating a privileged participant who can contribute essential values to an effective process of economic and social change.

Graf. 3 Disoccupazione nel Lazio per genere, 2008
Unemployment in Lazio by gender, 2008



Fonte: Elaborazione Direzione lavoro, su dati ISTAT. Forze di Lavoro
Source: Calculation of Employment Trends, from ISTAT data. Work force

genere volto a garantire ai diversi attori equità, dignità, autonomia, partecipazione, accompagnate da politiche di conciliazione in cui la buona flessibilità si coniuga non solo con i bisogni e le esigenze del singolo ma della struttura familiare nel suo complesso e dell'ambiente e della cultura sociale di riferimento.
Un insieme di interventi che tenendo conto delle interazioni tra mondo del lavoro, sfera privata e territorio, permettano di sviluppare politiche e pratiche di flessibilità costruite su un sistema di tutele sociali e di coesione sociale, dando vita ad un network flessibile e interconnesso di interventi nel mercato del lavoro, della sicurezza, della vita sociale e familiare, nelle modalità organizzative e gestionali aziendali e dei servizi territoriali e di conciliazione familiare, capace di incidere sullo sviluppo del sistema produttivo e sullo sviluppo del capitale sociale dei diversi territori.
Un sistema di *flexicurity* integrato di genere dovrà, dunque, prevedere politiche di flessibilità del mercato, dell'organizzazione dei tempi, e di conciliazione che tengano conto delle ripercussioni in termini di genere sulla vita aziendale dei soggetti e sull'organizzazione familiare e complessivamente sulle stesse politiche di *welfare* (servizi alle persone, servizi per il territorio).
È con questa consapevolezza e con questi obiettivi che è stato costruito il Piano Regionale per l'occupazione femminile 2009-2010.

The proposed actions can therefore be placed within the concept of a system of flexicurity of gender aimed at guaranteeing equity, dignity, autonomy and participation to all, accompanied by conciliation policies in which flexibility is combined not only with the needs and requirements of the individual but of the family as a whole and of the relevant environment and social culture.
These actions, which take into account the interactions between the world of work, the private sphere, and the region, will allow the development of flexibility policies and practices built on a system of social protection and cohesion; they will lead to the setting up of a flexible network, interconnected with measures undertaken in the labour market, security, social and family life, organizational and company management methods, and regional and family conciliation services, that is able to influence the development of the production system and the development of social capital in the various regions.
An integrated gender flexicurity system should, therefore, include policies of flexibility for the market, for organization of time and for conciliation which take account of the repercussions in terms of gender on the company life of the people involved, on family organization and on welfare policies as a whole (services to people and services for the region).
It was with this understanding of the issues and with these objectives that the Regional Plan for Female Employment 2009-2010 was developed.

I. La struttura del Piano

1.Finalità

Il Piano Regionale per l'occupazione femminile 2009-2010 è il risultato di una consultazione con le parti sociali, il mondo dell'associazionismo, rappresentanti del mondo accademico, cittadine e cittadini sul testo "Libro Verde sull'occupazione femminile", presentato al CNEL nel luglio 2008 dall'Assessorato Lavoro, Politiche giovanili e Pari Opportunità della Regione Lazio.
Le proposte, discusse nel corso nelle diverse riunioni svoltesi tra settembre e metà dicembre nel territorio della regione, hanno fornito le linee di lavoro per l'elaborazione dell'attuale documento.

I. Structure of the Plan

1. Aims

The Regional Plan for female employment 2009-2010 is the result of consultation with social elements, associations, representatives from academia and citizens on the "Green Book on Female Employment", presented at the CNEL in July 2008 by the Lazio Regional Office for Employment, Youth Policies and Equal Opportunities.
The proposals, discussed during the course of various meetings held between September and mid-December in the region, provided the working guidelines for drawing up this document.

Tav. 1 Ambiti, Attività; Azioni

OFFERTA	**Percorsi di transizione**	Contributi contratti di collaborazione
		Progetti stabilizzazione precarie
	Mobilità occupazionale	Piani inserimento occupazionale
		Piani Mobilità,ricollocazione
		Progetti auto-impiego
	Contratti di lavoro part-time	Sostegni finanziari impresa,per part-time scelto e reversibile
	Interventi per l'emersione del lavoro non regolare	Progetti di emersione;
		Interventi per l'emersione di lavoratrici impegnante nei lavori di cura;
		Albo delle badanti presso i servizi dell'impiego e attivazione di un sistema di accreditamento
		Progetti impresa femminile in settori legati alla creatività ed innovazione;
		Servizi per la conciliazione all'interno delle imprese femminili.
	Interventi per l'imprenditoria femminile	Iniziative di microcredito femminile;
		Attività di impresa e di autoimpiego di donne immigrate;
		Incubatori di impresa femminili;
		Sostegno al credito delle imprese femminili
SERVIZI	**Servizi per l'impiego**	Ricollocazione vittime del lavoro nero
		Integrazione politiche emersione
		Specializzazione per emersione
		Rete permanente di servizi per svantaggiati precari-mobilità,auto-impiego
		Servizi specializzati per donne immigrate;
	Servizi per la mobilità	Tavolo di concertazione con aziende di trasporto urbano ed extraurbano
	Servizi per le famiglie	Counseling Voucher per acquisto di pacchetti di prestazioni
		Assistenza alla prima infanzia
	Servizi di cura	Nidi collettivi strutture private presso domicilio di genitori
		Assistenti a domicilio
		Servizi di multi-accoglienza
LOTTA STEREOTIPI	**Attività di comunicazione**	• Campagne di comunicazione scuole ed imprese
		• Attività di comunicazione aziendale
		• Raccolta e divulgazione di buone pratiche
MONITORAGGIO, VALUTAZIONE	**Statistiche**	Declinazione di genere delle statistiche del sistema informativo del mercato del lavoro del Lazio
		Sistema di monitoraggio degli interventi finanziati dall'Assessorato in materia di politica femminile
		Sistema di valutazione di impatto delle politiche per l'occupazione e degli interventi di conciliazione nel Lazio
	Monitoraggio Valutazione	Strumentazione di indicatori in materia di flexicurity di genere
		Redazione di una News Trimestrale

Table1 Areas, Activities, Actions.

OFFERING EMPLOYMENT	**Paths of transition**	Contributions to collaboration contracts
		Projects for making temporary female workers permanent
	Occupational mobility	Plans for entering the workforce
		Mobility plans, outplacement and self-employment projects
		Financial support for businesses, for chosen and reversible part-time work
	Part-time employment contracts	Legalization projects;
	Actions for the legalization of illegal work	Actions for legalization of care workers;
		Register of carers kept by the employment services and activation of an accreditation system
		Women's enterprise projects in sectors linked to creativity and innovation;
		Conciliation activities within women's enterprises.
	Actions for female entrepreneurship	Microcredit initiatives for women;
		Enterprise and self-employment activities for female immigrant workers;
		Incubators for women's enterprises;
		Credit assistance for women's enterprises
SERVICES	**Employment services**	Integration of legalization policies
		Legalization training
		Permanent network of services for the disadvantaged – temporary workers' -mobility, self-employment
		Specialized services for immigrant women;
THE FIGHT AGAINST STEREOTYPING	**Mobility services**	Consultation round-table with urban and suburban transport companies
	Family services	Counselling Voucher for purchase of service packages
		Early childhood assistance
		Collective nurseries
		Private structures in parents' homes
		Home help
		Multi-reception services
	Care services Communication activities	• Communication campaigns in schools and companies
		• Company communication activities
		• Gathering and spreading of good practice
MONITORING, EVALUATION	**Statistics**	Factoring gender into the information system statistics for the labour market in Lazio
		Monitoring system for actions financed by the Regional Office as regards policies for women
		System for evaluating the impact of employment policies and conciliation activities in Lazio
	Monitoring-Evaluation	Use of a system of indicators concerning gender flexicurity
		Publication of a Quarterly Newsletter

Obiettivo strategico del Piano è definire politiche e predisporre interventi che, rispondendo a problemi, bisogni e potenzialità soggettivi ed oggettivi delle donne della regione, siano volti allo sviluppo occupazionale e al protagonismo sociale femminile attraverso azioni che coinvolgono contemporaneamente l'area del lavoro produttivo e riproduttivo, e che contribuiscono sia alla crescita di valori, norme e reti formali ed informali del territorio che allo sviluppo di nuove modalità di organizzazione gestione e crescita delle imprese.
Il Piano è costruito partendo da tre presupposti analitici che, presenti nel Libro Verde, sono stati fortemente condivisi nel corso della consultazione:

1. Le politiche per l'occupazione femminile sono politiche di sviluppo economico e sociale per il territorio ed il paese.
2. Un piano di sviluppo dell'occupazione femminile deve fondarsi su integrati interventi occupazionali, economici e sociali.
3. L'analisi e la definizione delle politiche integrate per l'occupazione femminile devono essere multidimensionali, comprendendo in particolare:
   - le condizioni, le criticità e le motivazioni dell'offerta e della domanda di lavoro;
   - i nessi e i condizionamenti tra attività per la produzione e la riproduzione sociale;
   - lo sviluppo di politiche di benessere sociale;
   - l'individuazione di strategie di *empowerment*;
   - la valorizzazione e il sostegno del soggetto femminile allo sviluppo del capitale sociale territoriale.

2. Ambiti prioritari di intervento

Gli ambiti prioritari di intervento individuati sono i seguenti:

1. Politiche di sviluppo della presenza femminile nelle attività produttive.
2. Politiche dei servizi per la conciliazione.
3. Politiche volte al superamento dei pregiudizi e degli stereotipi di genere.
4. Azioni di monitoraggio e valutazione (indicatori di genere e di performance).

The Plan's strategic objective is to define policies and prepare measures which, responding to the subjective and objective problems, needs and abilities of women in the region, are aimed at developing female employment and leading social participation by women through actions that involve areas of productive and reproductive work simultaneously and that contribute to the growth of values, norms and formal and informal networks in the territory, as well as to the development of new methods for the organization, management and growth of business.
The Plan is based on three analytical premises which appear in the Green Paper and which met with emphatic agreement during the course of the consultation:

1. female employment policies are policies for the social and economic development of the region and of the country;
2. a development plan for female employment should be based on integrated employment, economic and social actions;
3. the analysis and definition of integrated policies for female employment should be multidimensional, including in particular:
   - the conditions, critical situation and motivation of those offering and seeking work;
   - the connections and conditioning effects between activities of production and social reproduction;
   - the development of social welfare policies;
   - the identification of empowerment strategies;
   - the promotion and support of women in the development of the region's social capital.

2. Priority areas for action

The following priority areas for action have been identified:

1. Policies for the development of a female presence in productive activities.
2. Policies for conciliation services.
3. Policies aimed at overcoming gender prejudice and stereotyping.
4. Monitoring and Evaluation activities (gender and performance indicators).

II Tipologia di azioni

1. Politiche di sviluppo della presenza femminile nelle attività produttive

Nonostante nel corso degli ultimi anni la presenza femminile nella regione sia andata aumentando sia in termini di disponibilità al lavoro che di occupazione, i tassi di attività e i tassi di occupazione delle donne non solo restano molto distanti dalla media comunitaria, ma le modalità occupazionali presentano ancora forti "discriminazioni" di genere: sono presenti forti differenze di retribuzione per un lavoro simile tra uomini e donne, diversità di reddito e disparità di proporzione di occupati/e in posizioni a elevata professionalità, unite ad una elevata presenza femminile nel territorio di lavoro non regolare delle donne.
Inoltre, pur se in aumento, la percentuale di donne imprenditrici o che svolgono lavoro autonomo è ancora assai distante da quella maschile.
Per ottenere un riequilibrio di condizioni occorre predisporre interventi volti a modificare i cosiddetti fattori condizionanti agendo parallelamente sia sull'offerta che sulla domanda di lavoro per fasce di utenza differenziate.

1.1 Interventi sull'offerta femminile

a) Percorsi di transizione

Il lavoro flessibile si caratterizza anche per essere un'attività lavorativa non lineare con frequenti periodi di assenza di occupazione.
La transizione tra lavoro e lavoro caratterizza i lavoratori (le lavoratrici) parasubordinati (254.000), che rappresentano il 16% del totale nazionale e che per i ¾ sono precari/e (circa 190.000).
Nel corso degli ultimi due anni i tempi medi di trasformazione da lavoro precario a lavoro stabile si sono allungati.
I dati sul lavoro femminile mostrano come siano andati allungandosi i tempi di passaggio da condizioni di precariato a condizioni di stabilità, mentre si siano allungati i periodi di transizione tra lavoro e non lavoro.
Le donne, in particolare nel corso della loro carriera lavorativa, sia nella fase iniziale che in quella centrale conoscono fase di assenza-allontanamento dal lavoro.
Questi periodi di intermittenza lavorativa richiedono specifiche politiche attive volte a sostenere

II. Types of action

1. Policies for the development of a female presence in productive activities

Although the female presence in the region has been increasing in recent years both in terms of availability for work and in terms of employment, not only do the figures for women's activities and employment remain a long way off the EU average, but means of employment still reveal marked gender discrimination: there are clear differences between men's and women's pay for similar work, differences in income and disparity in the proportion of men and women employed in top positions, together with a high percentage of women carrying out illegal work in the territory.
Moreover, although the percentage of women entrepreneurs or self-employed is increasing, it is still a long way behind the percentage for men.
In order to obtain a more balanced situation it is necessary to take action aimed at changing the so-called conditioning factors, acting in parallel on those offering and those seeking employment in the different user categories involved.

1.1 Actions for women seeking work

a) Transition routes

Flexible work is a non-linear type of working activity with frequent periods without employment.
Moving from one job to another is typical of parasubordinate workers (254,000), who represent 16% of the total national workforce, and ¾ of whom are in temporary employment (about 190,000).
Over the last two years, the average time taken for temporary employment to become permanent employment has lengthened.
The figures on women's employment show how the time taken to move from temporary to permanent employment has lengthened, and the periods of transition between employment and unemployment have also lengthened.
Women, in particular, are used to going through phases when they are without work in the course of their careers, both at the beginning and in the middle.

attraverso strumenti finanziari, formativi e forme di accompagnamento queste fasi di difficoltà tra lavoro e lavoro.

Azioni previste
- Contributi per lavoratrici impegnate con contratti di collaborazione (ed altre forme di lavoro autonomo) finalizzate all'acquisizione di prestazioni lavorative sostitutive a fronte di inoperatività determinata da maternità o da esigenze di cura e assistenza delle persone a carico.
- Finanziamento a progetti di imprese che stabilizzano donne con contratti precari o a termine.
- Piani di inserimento occupazionale per donne giovani e meno giovani durante le fasi di transizione da lavoro a lavoro.

b) Sostegno alla mobilità occupazionale

In una situazione di crisi occupazionale le donne sono particolarmente soggette a processi di espulsione lavorativa.
In questa difficile congiuntura, inoltre, anche il settore dei servizi, settore a prevalenza femminile, appare a potenziale rischio di riduzione di manodopera.

Azioni previste
- Programmi di mobilità e ricollocazione per donne in cassa integrazione ordinaria o straordinaria.
- Sostegno alla riconversione verso forme di autoimpiego per donne in uscita dal sistema produttivo.

c) I contratti di lavoro: il part-time

L'attenzione crescente verso una maggiore flessibilità, da più parti considerata indispensabile per rispondere ai cambiamenti intervenuti sia nelle caratteristiche demografiche dell'offerta che nell'organizzazione del lavoro, comporta la necessità per i *policy maker* di acquisire maggiore consapevolezza sugli elementi di criticità e i fattori di forza legati al lavoro a tempo parziale.
Inoltre, la promozione di una domanda di lavoro part-time maggiormente qualificata e meglio retribuita potrebbe diventare uno strumento utile anche per coloro che hanno maggiormente investito in capitale umano, portando ad una limitazione di quegli aspetti segreganti che lo hanno relegato a scelta "forzata" e ad esclusivo utilizzo della forza lavoro a bassa qualificazione.

These periods of intermittent employment require specific and active policies designed to support women with financing, training and guidance.

Planned Actions
- Contributions for workers employed under collaboration contracts (and other forms of self-employed work) for the acquisition of supply workers to cover periods when they are unable to work due to maternity or the need to care for dependents;
- Financing of enterprise projects providing permanent employment for women with temporary or short-term contracts;
- Plans to help young women and older women enter the workforce during transition phases between jobs.

b) Support for occupational mobility

In situations of crisis in employment, women are particularly liable to be made redundant. Moreover, in such circumstances the service sector, a predominantly female sector, seems to be more at risk of lay-offs.

Planned Actions
- Mobility and outplacement programmes for women on special or standard unemployment benefit;
- Support for moving into forms of self-employment for women leaving the production system.

c) Employment contracts: part-time

An increasing focus on greater flexibility, considered by many to be indispensable for responding to changes in the demographic characteristics of available employment and in the organization of the workplace, brings with it the need for policy makers to acquire greater awareness of the critical aspects and driving factors linked to part-time work.
In addition, encouraging a demand for part-time work that is higher qualified and better paid could be a useful tool for those who have invested heavily in human capital, leading to the limitation of the segregating aspects that have relegated part-time work to the status of a "forced" choice used only by low-qualified workers.

La necessità di non creare nuovi dualismi e nuove segmentazioni all'interno del mercato del lavoro costituisce uno degli assi principali su cui ridisegnare lo strumento contrattuale del part-time.

Azioni previste
- Sostegni finanziari alle imprese che all'interno di un programma complessivo di conciliazione adottino forme di part-time, per uomini e donne, come strumento reversibile e su base volontaria.

d) Interventi per l'emersione del lavoro non regolare
Alla crescita di presenza femminile nel mercato ufficiale si aggiunge un'occupazione rilevante nel mercato sommerso; dato per certi versi certamente negativo che, se mostra la crescente predisposizione femminile all'occupazione, è la prova stessa di una difficoltà di inserimento femminile o di mantenimento del posto di lavoro. In una situazione in cui i bisogni di flessibilità soggettivi non trovano risposte nel mercato del lavoro ufficiale la Regione Lazio recentemente è intervenuta legislativamente e in modo più mirato con una strategia definita e specifica per il contrasto del lavoro non regolare che è andato assumendo forme e dimensioni sempre più evidenti.
In questo senso, la Legge n.16 del 18 settembre 2007 "Disposizioni dirette alla tutela del lavoro, al contrasto e all'emersione del lavoro non regolare" ha colmato una lacuna su una tematica diventata nodale nella gestione della politica del lavoro locale.
All'interno del dettato legislativo, la Regione esplicitamente riconosce la funzione sociale del lavoro regolare e sicuro e favorisce e promuove la qualità del lavoro. Si pone come finalità, nell'ambito delle politiche attive del lavoro, tanto il contrasto del lavoro non regolare e non sicuro, che l'emersione del lavoro non regolare e, più in generale, dell'economia sommersa.

Azioni previste
- Finanziamento per progetti di emersione del lavoro non dichiarato o per stabilizzazione di lavoratrici a rischio di sommerso.
- Interventi per l'emersione di lavoratrici impegnate nei lavori di cura tramite voucher per l'assistenza domiciliare e l'assistenza all'infanzia.
- Istituzione Albo delle badanti presso i servizi dell'impiego e attivazione di un sistema di accreditamento.

The need to avoid creating new dualisms and new segmentations within the labour market is one of the principal bases from which to redesign the contractual tool for part-time work.

Planned Actions
- Financial support for companies that, as part of a comprehensive programme of conciliation, adopt part-time forms of work for men and women, as a reversible tool and on a voluntary basis

d) Actions for the legalization of illegal work
In addition to the increase in female presence in the official labour market, it is also a significant factor in the underground labour market; in a sense this is clearly a negative factor, for while it may show an increasing willingness on the part of women to find employment, it is also proof of the difficulty women have in entering the workplace or keeping a job in a situation where subjective needs for flexibility are not met in the official labour market
The Lazio Region recently intervened with legislation and, in a more targeted way, with a definite and specific strategy to prevent illegal work which is taking on ever more noticeable forms and dimensions.
Thus, law n.16 of 18 September 2007 "Provisions directed at protecting labour and preventing and legalizing illegal work" has filled a gap in an area that has become of key importance in the management of local labour policies.
In the wording of this legislation, the Region explicitly recognizes the social function of legal, secure work and encourages and promotes the quality of work. The aim, as part of active employment policies, is equally to prevent illegal, insecure work, and to legalize work that is illegal, or more generally, part of the clandestine economy.

Planned Actions
- Financing of projects for legalizing undeclared labour or for providing permanent positions for female workers at risk of becoming clandestine;
- Actions to legalize female workers involved in care work through vouchers for domestic help and assistance with children;
- Setting up of a Register of carers at the employment services and activation of an accreditation system

1.2 Interventi per l'imprenditoria femminile

L'impresa femminile soffre di una specificità che potrebbe essere affrontata con politiche di *mainstreaming* di genere all'interno degli strumenti finanziari di creazione e consolidamento dell'impresa, attivi a livello nazionale e regionale.
Occorre, in altri termini, approntare un sistema di strumenti che assicurino non solo la nascita di nuove imprese femminili, ma che soprattutto ne rafforzino le probabilità di successo, trattandosi di una imprenditorialità costruita su motivazioni ancora un po' troppo deboli in un contesto generale già di per sé caratterizzato da un tasso di successo non elevatissimo.
A maggior ragione, dunque, le politiche di promozione dell'imprenditoria femminile devono puntare anche su un maggior coinvolgimento e su una maggiore valorizzazione delle risorse intellettuali più qualificate, e quindi su quei settori dove questa valorizzazione può più verosimilmente avverarsi.
Appare dunque opportuno trovare uno spazio anche per la conoscenza, l'innovazione e la creatività, come chiavi per la promozione di un'imprenditoria femminile più qualificata e meno marginale.

Azioni previste

- Finanziamento di progetti di impresa femminile in settori legati alla creatività e l'innovazione.
- Finanziamento di servizi per la conciliazione tra tempo di vita e tempo di lavoro per le donne, all'interno delle imprese femminili privilegiando interventi finalizzati allo sviluppo della conciliazione come una modalità organizzativa e gestionale dell'impresa.
- Sostegno ad iniziative di microcredito femminile con particolare attenzione all'area dei servizi di cura.
- Finanziamento di attività di impresa e di autoimpiego di donne immigrate.
- Sostegno agli incubatori di impresa femminili.
- Sostegno al credito delle imprese femminili.

1.3 Interventi sul mondo delle imprese

La presenza crescente delle donne nelle organizzazioni ha modificato sia in termini quantitativi che qualitativi la composizione della manodopera e ha introdotto nuovi bisogni soggettivi e sociali e nuovi diritti che hanno imposto differenziate modalità di gestione organizzativa alle imprese, assieme all'op-

1.2 Actions for female entrepreneurs

Women's enterprises suffer from a specificity that could be tackled with policies of gender mainstreaming under the financing tools for the creation and consolidation of businesses that are active at national and regional levels.
In other words, it is necessary to develop a system of tools that not only ensure the starting up of new female enterprises but above all reinforce the probability of their success, since we are dealing with an entrepreneurship founded on motivations that are still a little too weak in a general context that is already characterized by a not particularly high success rate.
All the more reason, then, why policies for promoting female entrepreneurship should focus on greater involvement and optimization of better qualified intellectual resources, and thus on those sectors where this optimization is most likely to be achieved.
So it seems opportune to find a space for knowledge, innovation and creativity, too, as the keys to the promotion of a women's entrepreneurship that is better qualified and less marginal.

Planned Actions

- Financing of female enterprise projects in sectors linked to creativity and innovation;
- Financing of services for the conciliation of life cycles and working time for women within female enterprises. Giving preference to measures aimed at the development of conciliation as an organizational and management method in business;
- Support for women's microcredit initiatives with particular attention to the area of care services;
- Financing of business and self-employed activities for immigrant women;
- Support for incubators for female enterprises;
- Credit support for female enterprises.

1.3 Actions in the world of business

The growing presence of women in organizations has changed the composition of the workforce both quantitatively and qualitatively, and has introduced new subjective and social needs and new rights, imposing different methods of organizational management

portunità di rivisitazione dei propri modelli organizzativi.
In particolare la tematica della conciliazione pone la necessità alle aziende di misurarsi non solo con l'ambiente esterno economico, ma con i bisogni soggettivi legati alla vita familiare e sociale.
La flessibilità dei tempi di vita si intreccia con le richieste di flessibilità del mercato e delle organizzazioni e impone alle aziende di ripensare complessivamente l'organizzazione del lavoro.
Un'organizzazione che almeno nelle aziende più innovative ha cominciato a misurarsi con le problematiche legate al benessere organizzativo, con la qualità del lavoro, con la flessibilità come risposta ad esigenze soggettive, con lo sviluppo di gestionali volti a valorizzare competenza, creatività, diversi stili cognitivi.
La complessità derivante dal riconoscimento della composizione di genere presente nelle organizzazioni, obbliga le aziende a misurarsi con modelli organizzativi volti a valorizzare la diversità ai fini del miglioramento della produttività e della competitività nei diversi mercati; a trovare soluzioni per i nuovi bisogni di uomini e donne, internalizzando la tematica della conciliazione come strumento di miglioramento organizzativo, finalizzato al benessere organizzativo.

Azioni previste

- Finanziamento di programmi per la modifica di modelli organizzativi flessibili e di piani integrati di politiche di conciliazione aziendale.
- Finanziamento di progetti volti a sperimentare interventi per la sicurezza e la qualità del lavoro.
- Sostegno ad aziende per interventi di sviluppo processi e di modelli organizzativi flessibili per inserimento di giovani donne.
- Sostegno alle aziende per la sperimentazione di progetti volti al mantenimento al lavoro delle donne over 50.
- Raccolta e diffusione di buone prassi di responsabilità sociale di genere delle imprese.
- Sviluppo di un sistema di certificazione di qualità di genere delle imprese responsabili, mediante un progetto sperimentale finalizzato a verificare strumenti di certificazione e a definire modalità di accreditamento e strutture di accompagnamento e di audit, e a definire incentivi e sistemi di premialità per le imprese "concilianti" – dare vita ad un

on businesses, together with the opportunity to review their organizational models.
In particular, the topic of conciliation raises the need for companies to measure themselves not only in terms of the external economic environment, but in terms of subjective needs linked to family and social life.
Flexibility in life cycles is intertwined with the requirement for flexibility in the market and in organizations, and imposes the need for companies to re-think their organization of work as a whole.
In the more innovative companies at least, organization of work has begun to deal with the problems linked to organizational welfare, quality of work, flexibility as a response to subjective needs, the development of management techniques aimed at optimizing skills, creativity, and different cognitive styles.
The complexity deriving from recognition of the gender composition in organizations forces companies to deal with organizational models aimed at making the most of diversity in order to improve productivity and competitivity in the different markets; to find solutions for the new needs of men and women, overcoming problems by internalizing the idea of conciliation as a tool for organizational improvement, working towards organizational welfare.

Planned Actions

- Financing of programmes for modifying flexible organizational models and integrated plans for company conciliation policies;
- Financing of projects aimed at experimenting with actions for safety and quality in working life;
- Support for companies to develop processes and flexible organizational models to help young women to join the workforce;
- Support for companies in experimenting with projects aimed at keeping women over 50 in employment.
- Gathering and spreading of good practice for social responsibility towards gender in companies;
- Development of a gender quality certification system for companies, through an experimental project aimed at verifying certification tools, defining accreditation methods and structures for assistance and auditing, defining incentives and reward systems for "conciliating"

sistema regionale di certificazione per le imprese di eccellenza.

2. Politiche dei servizi per la conciliazione

2.1. Sviluppo della rete dei servizi per l'impiego

Le donne rappresentano in Italia, così come nel Lazio, il maggior numero di utenti dei servizi per l'impiego.
Un'utenza fortemente differenziata al suo interno e che presenta specificità ed esigenze assai differenziate, sia in termini di servizi che di politiche che devono essere loro offerti.
La pluralità dei segmenti di offerta, le caratteristiche professionali, i diversi itinerari professionali, le pluralità di esigenze, spesso connesse a problemi di conciliazione, richiedono l'internalizzazione di un'ottica di genere nell'organizzazione e gestione delle attività e dei servizi offerti.
Un'esigenza che è stata sostenuta dall'Unione Europea e che ha trovato spesso una sua soluzione attraverso lo sviluppo di Sportelli donna, spesso finanziati dal FSE europeo.
Molte sono state nel Lazio le strutture dedicate al sostegno dell'offerta femminile.
Attualmente si avverte la necessità di una rilettura della logica di genere dei servizi che parte dall'analisi del mercato del lavoro, dall'aumentata eterogeneità dell'offerta dai nuovi bisogni soggettivi e dalla stessa differenziazione delle richieste e delle esigenze della domanda che impongono una rivisitazione complessiva della cultura dei servizi per il lavoro e una sua messa a sistema.
Un processo che faccia proprie e valorizzi le buone pratiche del passato e che eviti di riproporre un modello fondato su interventi episodici, fortemente condizionati da singoli e temporalmente definiti finanziamenti.
Un ripensamento che alla luce delle esperienze passate in termini di esternalizzazione dei servizi dedicati al femminile non può non coinvolgere anche le modalità di costruzione e di funzionamento della rete allargata dei servizi per il lavoro, così come sono stati definiti dal Masterplan dei Servizi per il lavoro recentemente varato.

Azioni previste

- Interventi per l'emersione dei lavoratori irregolari, promuovendo un set di interventi mirati a prevenire

companies, and setting up a regional certification system for company excellence.

2. Policies for conciliation services

2.1. Development of a network of employment services

Women are the biggest users of employment services in Lazio, as indeed throughout Italy.
Their use of these services is very varied, with different specific needs and requirements both in terms of the services and the policies that should be offered to them.
The many different sectors of employment, the professional characteristics, the different professional paths, and the many different needs, often linked to conciliation problems, require a gender perspective to be built into the organization and management of the activities and services offered.
This is a requirement which has been supported by the European Union and has frequently found a solution in the creation of Women's offices, often financed by the ESF (European Social Fund).
Many structures have been devoted to providing support for offers of work for women in Lazio.
It is now necessary to reconsider the gender logic in these services, starting with an analysis of the labour market, the increasing variety of the jobs on offer as a result of new subjective needs, and the corresponding variety in the needs and requirements of jobseekers, making it necessary to carry out a comprehensive review and reorganization of the culture of employment services.
This process of reorganization will adopt and promote past good practice and will avoid re-proposing a model based on intermittent action strongly influenced by individual, time-limited financial aid.
In the light of previous experience in terms of externalizing services dedicated to women, this review must, of course, include methods for setting up and operating the expanded network of employment services, as defined in the recently launched Employment Services Masterplan.

il rientro nell'area del lavoro irregolare delle lavoratrici da effettuare attraverso la rete dei Centri per l'impiego per:

a) ricollocare le vittime del lavoro nero;
b) integrare le politiche di vigilanza e contrasto con azioni preventive;
c) specializzare i Centri per l'impiego nell'ambito delle politiche per l'emersione del lavoro irregolare, come interfaccia sia verso i lavoratori sia verso le imprese, per lo sviluppo di percorsi mirati di inserimento delle lavoratrici emerse;
d) sviluppare una Rete permanente di servizi rivolti alle donne (e ai lavoratori svantaggiati) a rischio di lavoro irregolare e alle imprese con l'obiettivo di favorire l'incontro tra la domanda di manodopera e l'offerta di lavoro soprattutto in relazione alla stagionalità delle prestazioni;
e) servizi dedicati per la ricollocazione, mobilità e autoimpiego, *outplacement* delle donne;
f) servizi specializzati per donne immigrate finalizzati a: bilancio di competenze; orientamento; ricollocazione; auto impiego; imprenditoria.

2.2 Servizi di Mobilità sul territorio

La mobilità della popolazione residente a Roma e la pendolarità dei lavoratori che su Roma gravitano rappresenta un tema rilevante per le politiche di governo regionali, ma anche un elemento di analisi e di sviluppo di politiche di conciliazione.
L'orario dei servizi di trasporto e l'estensione della rete sono elementi che entrano quotidianamente nella vita delle persone ed incidono sull'organizzazione della vita familiare e lavorativa di tutti i cittadini in generale, ma rivestono importanza particolare per l'organizzazione quotidiana del lavoro di conciliazione femminile.

Azioni previste

- Tavolo di concertazione con aziende di trasporto urbano ed extraurbano per definizione di orari dei mezzi pubblici in accordo con esigenze di conciliazione.

2.3 Servizi alle famiglie

L'area dei servizi alle famiglie è area strategica per sviluppare la qualità della vita e aumentare l'occupazione femminile.
Alcune possibili politiche sono di pertinenza nazionale, quali la riduzione dell'Iva o dell'imposta di

Planned Actions

- Action for the legalization of illegal workers, with a set of measures aimed at preventing the return of these workers to illegal work, to be implemented through the network of Job Centres, aimed at the:

a) Outplacement of victims of illegal labour
b) Integration of policies of vigilance and legal action with preventive action
c) Specialization of Job Centres as part of the policies for legalization of illegal work, as an interface for both workers and companies, to develop routes to help female illegal workers enter legal employment
d) Development of a permanent network of services for women (and disadvantaged male workers) at risk of illegal employment and for companies, with the objective of promoting contact between job seekers and those offering work, especially with regard to seasonal work
e) Services dedicated to outplacement, mobility and self-employment for women.
f) Specialized services for immigrant women aimed at: balancing skills; orientation; outplacement; self-employment; and entrepreneurship;

2.2 Mobility services in the area

The mobility of the resident population in Rome, and transport for workers commuting into Rome, is an important topic for regional government policies, but it is also an element for analysis in the development of conciliation policies.
Transport timetables and extension of the transport network are aspects that affect people's lives on a daily basis and influence the organization of people's family and working life in general, but they have particular importance for the daily organization of women's conciliation work.

Planned Actions

- Consultation round-table with urban and suburban transport companies to arrange public transport timetables to suit conciliation needs

2.3 Family services

Family services is a strategic area for developing quality of life and increasing female employment.
Some possible policies are of national relevance,

registro per le spese relative a servizi per la conciliazione e per l'assistenza, altri interventi sono tuttavia programmabili a livello regionale.

Azioni previste

- Semplificazione degli oneri amministrativi, ovvero creazione di sportelli informativi o di *counseling* in grado di aiutare le famiglie nel disbrigo delle pratiche.
- Voucher per acquisto di pacchetti di prestazioni presso provider riconosciuti e accreditati.

2.4 Servizi di cura

In Italia il sistema dei servizi per l'infanzia è recente, risente di una cultura tradizionale che faceva perno sul ruolo riproduttivo femminile e sulla sua capacità di svolgere di fatto servizi sostitutivi di *welfare*.
In generale, anche nel Lazio il sistema dei servizi per l'infanzia è ancora sotto i parametri comunitari e offre servizi poco diversificati, distribuiti sul territorio in modo non rispondente ai nuovi bisogni di flessibilità delle famiglie.
Il sottodimensionamento e la rigidità organizzativa dei servizi offerti si scontra con le esigenze lavorative di uomini e donne (di queste ultime in modo particolare), che impedisce una reale conciliazione tra vita professionale e vita familiare, conciliazione che richiede attualmente lo sviluppo di nuove modalità orarie, nuove tipologie di servizi e innovativi modelli organizzativi.
Occupazione femminile e sviluppo della rete dei servizi per l'infanzia (ma anche per gli anziani) appaiono fattori fortemente correlati.
Una politica di *welfare* per i servizi alla persona (assieme a una politica familiare di trasferimento e redistribuzione del reddito) appare dunque elemento centrale per una politica locale di sviluppo, che sostenga lo sviluppo di strutture domiciliari private, strutture di sostegno e accoglienza informale familiare o/e di vicinato, previo accreditamento.

Azioni previste

Finanziamento per cooperative, associazioni, piccole imprese femminili per:

- Assistenza alla prima infanzia.
- Nidi collettivi.
- Strutture private presso domicilio di genitori.
- Assistenti a domicilio.
- Servizi di multi-accoglienza.

such as a reduction in VAT or in registration tax for expenses involving conciliation services and assistance, while other measures may be programmed at a regional level.

Planned Actions

- Simplification of the administrative work, or creation of information points or counselling that can help families complete the administrative work
- Vouchers for purchase of packages of services offered by recognised and accredited providers

2.4 Care services

In Italy, childcare services are quite recent, which is the effect of a traditional culture centred around women's reproductive role and their ability to provide services in place of welfare.
In Lazio, too, the system of childcare services is still generally below European Union levels, offering services with little variety that are distributed around the area in a way which does not respond to families' new needs for flexibility.
The inadequacy and organizational rigidity of the services offered conflict with the working needs of men and women (especially the latter), preventing any real conciliation between working and family life, a conciliation that today requires the development of new timetabling, new types of service and innovative organizational models.
Female employment and the development of the childcare services network (and services for the care of the elderly) appear to be strongly correlated.
A welfare policy for services to people (together with a family policy of transference and redistribution of income) seems, therefore, to be a central element for a local policy of development which supports the development of private domestic structures and structures for support and informal care by family or neighbours, following accreditation.

Planned Actions

Financing of cooperatives, associations, and small female enterprises for:

- Early childhood assistance.
- Collective nurseries.
- Private structures in parents' homes.
- Home help.
- Multi-care.services

3. Lotta agli stereotipi e ai pregiudizi di genere nel mondo del lavoro e nella società

Nonostante i mutamenti strutturali e culturali avvenuti nel corso di questo quarto di secolo nel nostro paese, stereotipi nei confronti del mondo femminile sono ancora largamente presenti negli uomini e nelle donne, nelle aziende, nei mass media e nelle stesse istituzioni scolastiche e formative: pregiudizi e preconcetti che ostacolano la partecipazione delle donne al mercato del lavoro, all'assunzione di ruoli decisionali e politici, al permanere dei differenziali retributivi, così come permangono discriminazioni nei confronti delle donne all'interno del mondo del lavoro e della vita sociale, culturale e politica.

Azioni previste

- Campagne di comunicazione volte a combattere i pregiudizi e gli stereotipi nei confronti della manodopera femminile e della maternità paternità.
- Campagne di sensibilizzazione e scambi di pratiche ottimali su ruoli di genere non stereotipati presso scuole e imprese.
- Sostegno alle attività di comunicazione aziendale per la valorizzazione e divulgazione di politiche aziendali di conciliazione.
- Raccolta e divulgazione di buone pratiche in tema di comunicazione non sessista.

4. Monitoraggio e valutazione

Nonostante i progressi realizzati nel campo dello sviluppo di statistiche di genere, la conoscenza dei fenomeni, dei processi del variegato mondo delle donne non può dirsi ancora soddisfacente.
Così come sembra attualmente carente una strumentazione adeguata capace di dare conto e di monitorare iniziative in materia di occupazione, di interventi di conciliazione presenti nella regione, mancano adeguate strumentazioni di valutazione di impatto delle politiche di genere nel Lazio.

Azioni previste

- Declinazione di genere delle statistiche del sistema informativo del mercato del lavoro del Lazio.
- Sistema di monitoraggio degli interventi finanziati dall'Assessorato in materia di politica femminile.

3. The fight against stereotyping and gender prejudice in the workplace and society

Despite the structural and cultural changes that have taken place in Italy over the last quarter of a century, female stereotyping is still common among both men and women, in companies, in the mass media and even in educational and training institutions; these prejudices and preconceptions hinder women's participation in the labour market or their assumption of decision-making and political roles and lead to continuing pay differentials and continuing discrimination against women in the workplace and in social, cultural and political life.

Planned Actions

- Communication campaigns aimed at combating prejudice and stereotyping of working women and maternity-paternity.
- Awareness-raising campaigns and exchange of best practice against stereotyping of gender roles in schools and companies.
- Support for company communication activities for promotion and spreading of company conciliation policies.
- Gathering and spreading of good practice in the area of non-sexist communication.

4. Monitoring and evaluation

Despite the progress achieved in gender statistics development, knowledge of the phenomena and processes in the varied world of women cannot be considered satisfactory. An adequate system capable of accounting for and monitoring initiatives for employment and conciliation assistance in the region and suitable tools for assessing the impact of gender policies in Lazio are also lacking.

Planned Actions

- Gender specification in the information system statistics for the labour market in Lazio.
- Monitoring system for financial assistance provided by the Regional Office as regards policies for women.

- Sistema di valutazione di impatto delle politiche per l'occupazione e degli interventi di conciliazione nel Lazio.
- Strumentazione di indicatori in materia di *flexicurity* di genere.
- Costituzione di un Tavolo interassessorile, con la presenza delle parti sociali, per la predisposizione degli indirizzi e per la programmazione degli interventi in materia di analisi, monitoraggio e valutazione di politiche per la *flexicurity* di genere.
- Redazione di una News Trimestrale che dia conto degli andamenti del mercato del lavoro femminile, degli interventi adottati e delle performance ottenute.

- System for evaluating the impact of employment policies and conciliation action in Lazio.
- System of indicators for gender flexicurity.
- Setting up of an inter-council round-table, with participation by the different social elements, to prepare policy guidelines and to programme action regarding analysis, monitoring and evaluation of gender flexicurity policies.
- Publication of a News Quarterly giving information on trends in the female labour market, on actions undertaken and performance achieved.

Progetto grafico, layout e stampa
PRC srl - Roma

Traduzioni a cura di
Elizabeth Tauroza e Lauren Sunstein
per Scriptum - Rome

Settembre 2009